



Compte-Rendu de la Formation Spécialisée du 26 mars 2026

La formation spécialisée s'est tenue dans un climat tendu, marqué par des inquiétudes fortes sur les conditions de travail et les projets en cours. Dès l'ouverture de la séance, les organisations syndicales ont imposé de reporter à un groupe de travail dédié sur la prévention du risque suicidaire, compte tenu de l'importance du sujet et de l'ordre du jour déjà très chargé.

On modifie le déroulé de l'ordre du jour pour traiter en priorité les sujets immobiliers, tant les annonces récentes ont suscité surprise et mécontentement.

À **Clermont-Ferrand**, le projet initial a été abandonné. En conséquence, un nouveau projet envisagerait le déménagement dans l'autre sens, de Guichard vers Parlette. Ce changement brutal, sans information claire ni projet stabilisé, a été vivement dénoncé. Les agents découvrent un projet encore flou, sans garanties, alors même qu'il impactera directement leurs conditions de travail.

À **Dijon**, le projet de relocalisation s'inscrit dans une logique de densification. Même si le flex office n'est pas officiellement imposé, tout y conduit. Les agents ont clairement exprimé leur refus, et nous le réaffirmons : nous sommes opposés au flex office, qui dégrade les conditions de travail, fragilise les collectifs et génère des tensions.

On découvre même une sous-évaluation de la part de la DRFiP 21 du nombre des agents du site (appelés « résidents ») qui conduit à des calculs erronés. Il manquerait, selon notre directeur, 100 m² par rapport au nombre réel d'agents. On nage en pleine improvisation.

A **Grenoble**, la densification est déjà en place et on constate amèrement la dégradation des conditions de travail. Pas de possibilité d'aménagement pour avoir un bureau isolé pour une situation qui le nécessiterait, et des conditions thermiques dégradées notamment.

Sur ces sujets, le directeur dit comprendre nos inquiétudes... mais renvoie à des décisions prises ailleurs, notamment par le RPIE (responsable de la politique immobilière de l'Etat). Autrement dit : il partage le constat, mais ne peut pas agir. Cette posture interroge fortement sur la capacité de la direction locale à défendre les agents.

Pour la CGT, la densification des résidents dans les bâtiments risque de provoquer la densification des risques psycho-sociaux.

Sur le **budget**, même constat de flou. On nous demande de prioriser des actions, essentiellement des formations, sans connaître le budget réel. Dans le même temps, ce budget serait mobilisable en cas de crise grave. Difficile d'y voir clair. Le directeur se veut rassurant, mais sans apporter de garanties concrètes. S'agissant de l'enveloppe globale, après la réduction de 20 % de l'année dernière, on s'attend à une réduction de la même ampleur cette année, on verra. Également on constate comme on avait alerté une part de plus en plus importante de l'enveloppe mutualisée dont les conditions d'attribution nous échappent.

Les nombreuses **fiches de signalement** confirment une dégradation des conditions de travail, notamment dans certains services comme l'OPS. Une médiation a été engagée, mais elle repose sur le volontariat et ne traite pas les causes profondes. Là encore, on agit sur les conséquences, sans s'attaquer à l'organisation du travail.

Le directeur reconnaît lui-même que certaines situations posent problème, au point d'indiquer qu'un agent est légitime à ne pas rester seul avec un collègue en difficulté. C'est un aveu préoccupant, qui appelle des réponses bien plus structurées que de simples ajustements.

Sur la **qualité de l'air** à **Meyzieu**, les mesures sont conformes aux normes, mais elles restent ponctuelles et peu représentatives. Sans suivi régulier ni prise en compte des périodes de forte activité, ces résultats doivent être relativisés. On demande également à avoir des informations de contexte et pouvoir comparer ces mesures avec d'autres sites industriels.

Enfin, la campagne **DUERP** en cours, avec une échéance au 21 mai, doit être l'occasion de mettre à plat les risques réels, notamment psychosociaux. Elle ne peut pas être un simple exercice formel, alors même que les signaux d'alerte se multiplient.

Au final, un constat s'impose : la direction reconnaît les difficultés, mais renvoie trop souvent à des contraintes extérieures ou à des dispositifs insuffisants. Pour la CGT, cela ne peut pas suffire. Les agents attendent des réponses concrètes, des moyens et une réelle prise en compte de leurs conditions de travail.

Vos représentants à cette FS : Sylvie Marcel, Assma Boukhris, Olivier Delemar, Jean-Eudes Bour ainsi que les experts Arnaud Bourdin, Michel Celsio et Laurent Guiboud-Ribaud-Blondin.