

N°9/2026 octobre

LA LUTTE DES CLASSES DANS LA LUTTE DE CLASSE

Depuis un mois, la jeunesse *lycéenne* a réveillé la lutte de classes dans le pays et elle se mobilise pour obtenir de meilleures conditions d'études, des créations de postes d'enseignants, la diminution des effectifs par classe, l'abrogation de Parcoursup, des bourses pour toutes et tous...

Touchés par la baisse des budgets, l'augmentation des frais d'inscription, la restriction des APL, les étudiants se joignent aux lycéens et amplifient leur mobilisation.

C'est le mouvement de jeunesse lycéenne et étudiante le plus puissant depuis mai 1968.

La 1^{re} réponse du gouvernement est l'envoi des forces de l'ordre et la répression.

La CGT dénonce avec la plus grande fermeté les violences commises à l'encontre de manifestants, majoritairement mineurs. L'usage d'armes telles que les grenades de désencerclement et les LBD, et de techniques de maintien de l'ordre susceptibles de provoquer des blessures graves doivent être interdits dans le cadre de mobilisations sociales.

La CGT salue la mobilisation de la jeunesse lycéenne et étudiante qui fait entendre massivement une exigence légitime : pouvoir étudier dans des conditions dignes en disposant d'un véritable service public de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

La CGT appelle le gouvernement à répondre immédiatement aux revendications exprimées : des moyens pour l'Éducation nationale, des personnels d'Etat et territoriaux en nombre, des classes moins chargées, des salaires augmentés, des établissements dignes et un investissement public massif qui passe notamment par une augmentation du budget des collectivités territoriales.

Comme elle l'a fait depuis le début du mouvement, la CGT continuera de prendre ses responsabilités pour soutenir les jeunes mobilisés et les protéger des violences et de la répression policière.

Le déploiement de 3 000 professeurs remplaçants ne suffit pas et il est temps que des mesures soient mises en place afin de revoir de fond en comble le projet de budget et de procéder à des augmentations budgétaires massives pour l'éducation.

LA CGT FINANCES PUBLIQUES 86 apporte son soutien plein et entier aux lycéens et étudiants, condamne la répression policière et les interdictions de manifestations, que le gouvernement doit faire cesser immédiatement. Elle réaffirme que, comme pour le monde du travail, les lycéens disposent du droit d'expression, de réunion, de manifestation et qu'il relève des pouvoirs publics de le garantir.

CETTE MOBILISATION EST AUSSI LA NÔTRE !

Nous réclamons des emplois de fonctionnaires à la DGFIP et de meilleurs salaires



**Le 5 novembre, grandes grèves
intersyndicales dans tout le pays !**

À l'appel de la CFDT, de la CGT, de FO, de l'Unsa et de la FSU portons nos revendications et nos forces, dans le public comme dans le privé, pour peser sur les choix qui nous concernent.

**10h au kiosque à Châtellerault
10h30 mairie Civray
12h sous-préfecture Montmorillon
14h porte de Paris Poitiers**

CDAS du 12/10/2026

La CGT a revendiqué un retour, comme cela se faisait avec la précédente correspondante sociale locale, du calcul de la participation famille, pour les sorties, en fonction du coefficient familial.

L'arbre de Noël se déroulera au Game parc le mercredi 02/12 pour les enfants jusqu'à 14 ans.

Les 15/17 ans recevront une carte cadeau, surveillez le mail de l'action sociale

Retrouvez la déclaration liminaire et le compte-rendu de la CGT en cliquant [ici](#)

CSAL FS du 08/10/2026

Nous avons eu le droit à un point immobilier, avec quelques infos notamment concernant les déménagements.

L'ordre du jour était très fourni avec le DUERP/PAP, le tableau de veille social, l'observatoire interne ...

Retrouvez la déclaration liminaire et le compte-rendu de la CGT en cliquant [ici](#)

Médecin du travail

La Vienne peine à recruter un médecin, c'est une espèce en voie d'extinction. Cela nous dit-on ne touche pas que notre département. Transformer les agents en préventeurs en santé mentale ne suffira pas à cacher cette carence et à dédouaner la DGFIP sur les conditions de vie au travail. N'oubliez pas de faire la nouvelle e-formation, qu'on ne reproche pas après d'être responsable de notre mal-être au travail !



Gardez encore un peu votre Doudoune

Bonne nouvelle, Noël avant l'heure ! le chauffage devrait être mis en route fin octobre et peut-être même dès le 23/10

Fusion DGFIP/URSSAF

S'il venait à accéder au pouvoir en 2027, le RN entend fusionner la DGFIP et l'URSSAF, Il espère réussir là où la « Macronie » a échoué en s'appuyant sur le rapport Gardette,

Retrouvez l'article en cliquant [ici](#)

Déménagement Poitiers Extérieur

Après moult rebondissements, les nouveaux locaux du SGC Poitiers Extérieur sortent de terre, à Neuville, dans une aile du nouveau bâtiment du CCHP (Communauté de Communes du Haut Poitou).

La réunification de l'antenne de Poitiers et du siège de Neuville est prévue au 1^{er} avril 2027, sauf aléas (climatiques, financiers, ou autres).

Lors de la réunion du 15 septembre, les agents ont eu le privilège de découvrir la proposition d'installation du service à Neuville, plan non modifiable, sauf à la marge. Dans ce bâtiment ultra-moderne, les agents vont s'entasser dans 3 open-spaces (6 dans 40 m², 12 dans 75 m² et 15 dans 101 m²), mais si c'est bruyant, ce sera la faute des agents qui parlent trop fort.

Le service de la dépense bénéficiera de puits de lumière situés juste au-dessus de la tête des agents. Pour cet espace ultra-moderne de 12 agents, ce ne sera nullement un inconfort en cas de fortes chaleurs, puisque ces puits de lumière n'apporteront qu'une douce chaleur et une luminosité agréable, ils seront évidemment pourvus d'obturateurs efficaces.

Aucune pièce ne bénéficiera de climatisation, la construction étant prévue pour une inertie thermique optimale. Le pool téléphonique, situé dans un bureau de 10 m² attenant aux archives, verra ses deux postes téléphoniques installés côte à côte face au mur, ce mur serait-il pourvu d'une technologie absorbante de bruit ? L'éclairage artificiel y sera obligatoire, ce qui n'est pas gênant, car les agents n'y seront que 3 heures d'affilée par jour !

Enfin, le bâtiment disposera d'un espace « work café », espace climatisé (tiens, tiens !) partagé avec les agents de la CCHP, et d'une salle de sport, partagée elle aussi.

Pour le parking, 90 agents de la CCHP et 40 agents du SGC se partageront les 70 places qui leur seront allouées. Tout doit se passer en bonne intelligence, n'est-ce pas ?

Qu'en est-il de la question d'une indemnisation pour les agents de Poitiers devant aller à Neuville ? Il est vrai, qu'à l'heure actuelle, l'État doit serrer les cordons de la bourse.

En revanche, pour les agents, troquer les transports en commun, la marche à pied ou le vélo contre sa voiture, sera loin d'être une bonne affaire. Mais, si, si, on vous l'assure, chaque situation individuelle sera suivie au cas par cas !

Quel est le rôle du conseil médical ?

Le conseil médical est une **instance consultative** que la DDFIP doit **obligatoirement** consulter **avant** de prendre certaines décisions concernant votre situation administrative **en cas de maladie** (en formation restreinte : congés longue maladie, longue durée, réintégration à la fin des droits maladie...)

En formation plénière, le conseil médical détermine les taux d'incapacité, retraite pour invalidité, imputabilité d'un accident au service...) Dans ce cas il est composé des médecins siégeant en formation restreinte, de 2 représentants de l'administration dont dépend l'agent concerné et de 2 représentants titulaires du personnel. Ceux-ci sont élus en CSAL après chaque élection professionnelle.

Dans la Vienne, la liste des représentants reflète les résultats de 2023, soit 1 solidaires puis 1 FO puis 1 CGT puis 1 solidaires et ainsi de suite.

Nous recevons tous la convocation en même temps pour valider rapidement le créneau auprès de la DDETS (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités). Ainsi si le 1^{er} n'est pas disponible, les suivants sont consultés jusqu'à trouver les 2 représentants.

Localement nous nous sommes mis d'accord pour nous désister si l'agent est adhérent d'une OS afin qu'il puisse être défendu par celle-ci.

N'hésitez pas à nous contacter pour que nous puissions avertir les autres OS et ainsi vous défendre.

Dialogue social au point mort

Aujourd'hui le dialogue social est au point mort à la DGFIP, la CGT Finances Publique ne s'y résout pas et a décidé de porter les revendications des personnels directement auprès des parlementaires.

La plupart des dossiers vus en CSAR ne sont plus soumis au vote des représentants des personnels.

Le nombre pléthorique des points à l'ordre du jour ne permet aucun travail sérieux. Quelles que soient nos interventions, la Direction générale ne fait évoluer aucun point. Nous sommes face à une machine qui déroule obstinément ses éléments de langage pour ne pas avoir à prendre en compte nos réalités. 20 collègues ont mis fin à leurs jours en 2025, soit un taux de suicide deux fois supérieur au taux moyen au sein de la population active. La situation ne sera malheureusement pas bien meilleure pour 2026.

Pour quelle réponse, au-delà d'un plan « premiers secours » et de pseudo-réunions « d'écoute » ?

Encore un suicide, jusqu'à quand ?

Un nouveau drame frappe la communauté DGFIP.

Ce drame s'est déroulé sur le lieu de travail et, si nous savons tous que les ressorts de ces gestes sont multiples, le fait qu'il se soit déroulé sur le lieu de travail doit tous nous alarmer et en premier lieu la Direction Générale.

L'été dernier, la directrice générale, confrontée à de multiples articles de presse évoquant le sujet, avait dû programmer des réunions en urgence face à l'augmentation alarmante des suicides et tentatives de suicide au sein du personnel de la DGFIP.

La dégradation constante des conditions de travail dans nos services, les restructurations incessantes, les destructions d'emplois ininterrompues, la surcharge de travail et la pression au travail qui en résulte sont une réalité que nul ne peut nier ou ignorer.



Dans les services informatiques c'est particulièrement vrai, et d'autant plus dans la période récente où les fuites de données ont mis la DGFIP au centre de l'actualité.

Est-il besoin de rappeler que la DGFIP elle-même reconnaissait la « dette informatique » dont nos services pâtissent... Une dette informatique qu'il est bien difficile de résoudre pour des agents qui ne disposent pas des moyens à la hauteur des besoins et qui se conjugue aux réorganisations à marche forcée et leur lot de nouveaux applicatifs qui ne manquent pas de poser problèmes et surcharge de travail lorsqu'elles dysfonctionnent (rappelons-nous de GMBI et du foncier innovant par exemple).

Et nul doute que la volonté affichée de faire de notre administration la plus « engagée » dans le déploiement de l'Intelligence Artificielle (source de futures destructions d'emplois massives) ne manque pas d'ajouter aux difficultés que rencontrent nos collègues de la sphère informatique.

La souffrance au travail est un fait que l'administration ne peut nier et ce ne sont pas les Espaces de Dialogue que la DGFIP met en place qui apporteront une réponse, car la racine des difficultés provient essentiellement de la politique menée à marche forcée et subie par les agents depuis des années.

Aujourd'hui la DGFIP ne peut se contenter de mesures cosmétiques ou d'affichage, il faut répondre sur le fond.



Espace de Discussion au Travail (EDT)

Face à un taux de suicide à la DGFIP deux fois supérieur à la moyenne nationale en 2025, la DGFIP met en place dans le cadre du plan de prévention relatif au risque suicidaire - plan qui n'a été approuvé par aucune organisation syndicale- des Espaces de Discussion au Travail : les EDT. C'est dans le contexte d'un management dont la matrice est la courbe du deuil, celui d'une charge de travail prescrit toujours plus importante, celui de la fragmentation des équipes et de la mise en concurrence des agents (CREP)... que celui qui n'y arrive pas, parce qu'il n'y arrive plus, peut être en danger et se retrouve exposé à ce qui est appelé risques psycho-sociaux, mais que la CGT préfère nommer risques psycho-socio-organisationnels du travail.

Le syndicat CGT FiP ne participera pas à une santématisation des rapports sociaux au travail.

Ils sont avant tout des droits qu'il faut avoir ou reconquérir, celui de dire individuellement et collectivement ce que nous pensons mais aussi ce qui doit changer.

En ce sens, les espaces de discussions au travail (EDT) ne doivent être :

- ni un alibi servant d'obligation de moyen pour l'administration pour prévenir la dégradation de la santé psychique et le risque suicidaire
- ni constituer une décharge de responsabilité du management stratégique sur l'encadrement de proximité
- ni servir d'outils d'acceptation ou de résilience

Pour que des agents s'expriment dans un espace de discussion au travail, il faut, en préalable, que les agents soient considérés comme experts dans leur travail par la hiérarchie et non comme des subalternes.

La discussion dans les EDT ne veut pas dire que les collègues vont pouvoir réellement s'exprimer.

Le responsable de l'EDT est amené à « cadrer » la portée de la discussion : ainsi elle peut se limiter à discuter de la qualité de vie au travail, axe choisi par la DGFIP dans sa note du 14/09/2026 et ne pas interroger les conditions et l'organisation du travail. Ce ne sera alors pas suffisant.

La critique de l'organisation du travail pouvant être reçue comme une critique personnelle par les managers, lesquels doivent faire face à une injonction paradoxale : relayer la politique de gestion impulsée par sa propre hiérarchie (ou la direction) et être mis en cause pour ses choix par l'équipe lors de l'EDT

Prenons la DGFip au mot. Les EDT doivent permettre de parler de ce qui produit réellement les difficultés : effectifs, charge, restructurations, outils, objectifs, autonomie, qualité empêchée et sens du métier.

Faisons-en nos cahiers de doléances sur le travail réel : ce qui ne va pas, ce qui doit changer, les moyens nécessaires et le niveau où la décision doit être prise.



LES 6 familles de risques psychosociaux (RPS). 6 portes d'entrée pour nos cahiers de doléances

1. INTENSITÉ / TEMPS Charge, délais, interruptions, objectifs contradictoires : ai-je le temps et les moyens de bien faire ?

2. EXIGENCES ÉMOTIONNELLES Tensions, agressivité, détresse : que faut-il absorber ou contenir dans la relation au public ou au collectif ?

3. AUTONOMIE Puis-je réellement organiser mon travail, utiliser mon expérience et peser sur les décisions qui concernent mon activité ?

4. RAPPORTS SOCIAUX Soutien, reconnaissance, coopération, justice des décisions : comment fonctionne le collectif et le management ?

5. CONFLITS DE VALEURS Puis-je faire un travail que je juge utile et de qualité ou suis-je empêché de bien faire mon métier ?

6. INSÉCURITÉ / CHANGEMENTS

Que produisent restructurations, changements de missions et incertitudes sur le métier ou le collectif ?

« LIBRES D'OBÉIR ? » comprendre la logique managériale

Dans le modèle de management analysé par l'historien et normalien Johann Chapoutot, le supérieur ne doit plus nécessairement dire au subordonné comment exécuter chaque tâche. Il fixe l'objectif, puis laisse une certaine liberté quant aux moyens. L'exécutant devient donc « autonome », mais à l'intérieur d'une finalité qu'il n'a pas choisie. En contrepartie, il est responsabilisé sur le résultat. AUTONOMES SUR LE « COMMENT » ? Parlons des finalités, des effectifs, des moyens et des objectifs. Ce n'est en aucun cas aux agents de gérer la pénurie créée par l'administration !

ATTENTION AU « MIEUX S'ADAPTER » Pour la CGT, le sous-effectif est chronique. Les chiffres sont sans appel : plus de 30 000 emplois supprimés depuis 2008, soit environ un quart des effectifs ; 550 de plus en 2026. Le numérique n'a pas effacé une dette technique que la Cour des comptes qualifie de « priorité absolue » : systèmes anciens, coûteux et difficiles à faire évoluer. Et le point d'indice n'a pas bougé depuis juillet 2023.

L'EDT ne doit donc pas servir à organiser l'adaptation aux contraintes.

Le but n'est pas seulement de parler : il faut partir du travail réel, identifier ce qui produit les difficultés et obtenir des réponses concrètes.

AVANT : UN FAIT PRÉCIS. Partez d'une situation réelle : charge impossible, accueil saturé, outil qui ralentit, réorganisation, manque de formation, qualité empêchée. Notez ce qui est observable.

PENDANT : CHERCHER LA CAUSE. Charge ? Effectifs ? Organisation ? Objectif ? Procédure ? Outil ? Autonomie ? Restructuration ? Conflit de valeurs ?

APRÈS : OBTENIR UNE SUITE. Pour chaque point : quelle décision, quels moyens, qui décide, quelle échéance, quel retour aux agents ? Si cela dépasse le service, qui transmet et quand ?

Phrases utiles en EDT

« Le problème n'est pas seulement comment nous faisons : pourquoi sommes-nous obligés de travailler comme cela ? »

« Cette difficulté relève-t-elle d'un des facteurs de RPS identifiés dans le plan DGFip ? »

« Cette solution suppose des moyens supplémentaires : qui peut les décider ? »

« Ce point ne relève pas du service : comment sera-t-il remonté à la direction ? »

« Quelle réponse, quelle échéance et quel suivi seront donnés aux agents ? »

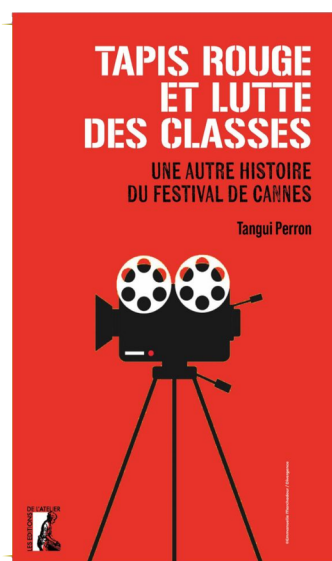
LE TRAVAIL NE DOIT NI COÛTER LA VIE, NI BRISER LA SANTÉ DE CEUX QUI FONT VIVRE LE SERVICE PUBLIC.

UNE VRAIE POLITIQUE DE PRÉVENTION S'ATTAQUE AUX CAUSES ET DONC AUX SOUS-EFFECTIFS ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL.

LIVRE DU MOIS

n°2 proposé par l'HS 86 octobre 2026

“La voie la plus courte pour l'avenir est toujours celle qui passe par l'approfondissement du passé” Aimé Césaire



Le Festival de Cannes est un festival de paradoxes. Porte-drapeau d'une cinéphilie exigeante et ouverte sur le monde, c'est aussi une foire aux vanités et le miroir d'inégalités criantes. Si l'on connaît bien l'histoire de son faux départ en 1939, ses premières éditions juste après la guerre sont assez floues - balançant entre la légende et l'oubli. Remontant le fil (rouge) d'une lignée antifasciste et patriotique, cet ouvrage raconte la naissance d'un événement devenu un rite artistique et commercial de dimension internationale. Il détaille l'engagement d'élus de gauche, figures oubliées des Alpes-Maritimes (un médecin, un instituteur, un horticulteur), ainsi que l'implication enthousiaste d'ouvrières et d'ouvriers qui ont construit le Palais des festivals en un temps record. Le si mondain et si médiatique Festival de Cannes a donc des origines plus populaires, plus syndicales et plus politiques qu'il n'y paraît. Son histoire s'inscrit aussi dans un long combat, victorieux, pour la défense du cinéma français et pour la diversité culturelle. Sous forme d'un essai historique s'appuyant sur plusieurs sources d'archives sous-exploitées ou inédites, Tapis rouge et lutte des classes rend hommage à des gestes militants et créateurs.

Pour commander :

ihscgt86.org

ihsvienne@gmail.com

16€



Tangui Perron
est historien et cinéophile, spécialiste du syndicalisme et du cinéma militant. Auteur du Cinéma en Bretagne et de Rose Zehner & Willy Ronis, naissance d'une image, il a également dirigé l'ouvrage L'Ecran rouge, syndicalisme et cinéma de Gabin à Belmondo.

