



Déclaration liminaire CGT Finances Publiques

Mardi 24 mars 2026

Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du Comité Social d'Administration Local de la DGE (FS du CSAL)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs

Le 1^{er} point à l'ordre du jour de la FS est le plan d'actions DGFIP sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des risques suicidaires.

La DGFIP aurait-elle décidé d'agir réellement, efficacement, sérieusement en y mettant les moyens pour éviter que de nouveaux suicides ne se produisent après que 20 collègues aient mis fin à leur jour en 2025 et 19 aient tentés de le faire.

La réalité est tout autre. Les agent.es continuent à subir les restructurations permanentes, les sous-effectifs criants, l'industrialisation des tâches, les dysfonctionnements informatiques récurrents, les charges de travail et rythmes imposés les maintenant sous tension permanente, parfois le management toxique, la dégradation continue de leur pouvoir d'achat, la casse des règles de gestion et l'augmentation de l'arbitraire dans les actes de gestion les concernant, la charge mentale invalidante et le risque d'absence de déconnexion augmenté, la perte du sens du travail, les baisses de moyens attribués à l'action sociale, aux services de santé au travail, la baisse d'indemnisation de 10 % en cas d'arrêt de travail, l'inquiétude face à l'avenir professionnel, etc.

La Dgfip reste aveugle face à ce constat, voire le conteste, et comme si cela ne suffisait pas, elle vient récemment de réclamer des indus relatifs à des primes qui auraient été versées à tort (donc par sa propre faute) à 2 000 agents, de quelques dizaines d'euros jusqu'à 15 000 € !

La CGT Finances Publiques exige l'arrêt immédiat de cette opération de recouvrement !

Et une fois de plus, c'est l'impunité pour les intouchables (nous pensons au directeur ayant récemment défrayé la chronique par son comportement portant gravement atteinte à l'image de l'administration et qui continue, d'après la presse, à percevoir tranquillement son conséquent traitement) !

Dans le cadre du grand plan Santé Mentale la DGFIP déploie donc un plan d'actions sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des risques suicidaires. Ce plan rejeté par tous les syndicats au niveau national n'apporte guère de nouveauté par rapport à l'existant qui avait déjà bien du mal à être mis en œuvre.

Quelques nouveaux pansements sur une jambe de bois, lesquels, s'ils sont cohérents avec la langue de la Direction Générale faite du même matériau, ne répondent évidemment pas à la situation préoccupante de la dégradation des conditions de travail à la DGFIP. Alors des formations vont être proposées et suivies mais ces mesures de préventions secondaires ne questionnent pas les conditions et l'organisation du travail pour mettre en œuvre des

mesures de prévention primaire et faire disparaître les risques de suicide, le mal-être au travail et la prévention des Risques Psycho-Sociaux dont la probabilité d'apparition de troubles, aussi bien individuels que collectifs dont l'origine provient souvent de l'environnement professionnel.

L'ensemble des facteurs d'expositions professionnels aux RPS généralement admis sont présents à la DGFIP :

- => Les exigences du travail
- => Les exigences émotionnelles
- => L'autonomie et les marges de travail
- => Les conflits de valeur
- => L'insécurité de l'emploi et du travail

Il conviendrait donc d'interroger en profondeur les politiques RH de l'administration et les conditions de mise en œuvre du travail et prendre des mesures telles que :

- * L'arrêt des suppressions d'emplois (moins 34000 emplois – source IGF 2024 – depuis 2008 soit plus d'un 1/4 des personnels auxquelles s'ajoutent les 550 suppressions de 2026) et des recrutements à la hauteur des missions,
- * L'arrêt des restructurations, réorganisations, suppressions de sites et/ou de services qui sont permanentes et les travaux de densification des surfaces (de 26 m² à 16 m² en SUB par occupant) menés avec des budgets indigents,
- * L'arrêt de lancement de progiciels informatiques structurant les organisations du travail qui sont souvent inaboutis et fragilisent le fonctionnement global de la DGFIP par des dysfonctionnements et indisponibilités, des accidents industriels (Hélios),
- * L'abandon des pratiques pathogènes comme sur la récente campagne de reprise des indus et le management par objectifs standardisés qui mettent les agents en concurrence, génèrent stress, injonctions contradictoires et creusent l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Pratiques auxquelles s'ajoutent les lignes directrices de gestion. Pour ex. les affectations au choix pour les A+, les A et certains B,
- * Donner aux agent.es et à leurs représentant.es des possibilités d'intervention sur leur lieu de travail, leurs missions et les organisations du travail en les consultant en amont et durant toutes les phases de changements d'organisation, d'introductions de nouveaux outils...

Ce plan pluriannuel 2025-2027 est articulé autour de 3 axes, renvoyant aux 3 niveaux classiques de préventions des Risques Psycho Sociaux (prévenir, agir et accompagner) :

- * Mieux connaître les conditions de travail et les risques (Axe 1) ;
- * Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires (Axe 2) ;
- * Accompagner les agent.es confronté.es à une situation difficile ou à un événement grave (Axe 3).

Ces 3 axes se déclinent ensuite en 7 objectifs, 22 mesures et actions comprenant un acteur pilote de l'action, des échéances et des indicateurs. Derrière l'affichage, les actions sont une récupération de l'existant ou de ce qui aurait dû être fait et d'une batterie de formation et d'intervention externes.

Pire, l'administration utilise les actions sur la santé mentale pour essayer d'améliorer sa performance puisque les RPS entraînent une baisse de la productivité et de la qualité du travail (sources : études patronales).

Les mesures de la DGFIP nous laissent un goût amer. Celui d'une administration dont l'intérêt prioritaire serait moins la santé des agent.es que la poursuite de la transformation de l'État voulue par les gouvernements successifs depuis 10 ans, « quoi qu'il en coûte ».

Mais rappelons que la DGFIP et les directeurs locaux ont l'obligation d'assurer la santé physique et mentale des agent.es. Ce 10 mars d'ailleurs, la Cour d'Appel Administrative de Toulouse vient de confirmer la décision du Tribunal Administratif d'imputabilité au service du suicide d'une agente de la DDFIP des Pyrénées Orientales.

Nous sommes toujours au mois de mars aussi nous rappellerons que pour la CGT, le 8 mars c'est tous les jours et le combat pour les droits des femmes reste un combat qui se mène à tous les instants. Les mots de Simone de Beauvoir résonnent si justement dans le contexte national et mondial :

"N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."

À la DGE, au-delà du cliché tacheté de violet qui s'affiche sur Ulysse DGE, nous attendons des mesures concrètes et dans le cadre de la présente FS, des réponses positives aux propositions que nous allons vous soumettre.

Parmi nos propositions, nous réitérons notre demande d'un binôme homme - femme pour assurer les missions de l'Assistant de Prévention. À la DGE, l'AP est particulièrement chargé par les sujets logistiques et bâtimentaires qui sont pléthore dans ce « *fichu* » bâtiment !

Aussi, un binôme permettrait de mutualiser les missions de l'AP, d'assurer la disponibilité en cas d'absence mais aussi, avec un binôme comprenant une femme, de faciliter le recueil de la parole des victimes de Violences Sexuelles et Sexistes qui sont majoritairement des femmes. Et si un binôme ne se fait pas ailleurs, ne s'est jamais fait nulle part et bien **innovez**, pour la santé et la sécurité de tous.tes les agent.es de la DGE et aussi pour répondre de manière adaptée aux risques que courent plus particulièrement les femmes !

Nous aborderons au cours de cette FS, outre les sujets à l'ordre du jour comme les dépenses à engager en matière de formation, en matière de matériel, bien d'autres sujets qui ont posé ou posent encore de sérieux problèmes dans notre direction.