



Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr • 01.55.82.80.80

• Suivez-nous sur Instagram ou facebook : [@cgt_finances_publiques](https://www.instagram.com/cgt_finances_publiques) [f](https://www.facebook.com/cgt_finances_publiques) : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA DE RÉSEAU DE LA DGFIP

DU 18 NOVEMBRE 2025

Nous saluons l'hommage rendu à notre collègue Olivier Vernadal, victime des attentats du 13 novembre 2015 au Bataclan.

La CGT Finances publiques tient à rappeler à nouveau que l'ensemble des personnels de la DGFIP sont soumis à un mal travail, une souffrance au travail endémique dont la vague de suicides que nous vivons n'est que la partie visible.

La CGT Finances publiques tient aussi à rappeler que le plan d'action mis en place par la DGFIP pour lutter contre les actes suicidaires ne correspond ni à nos attentes, ni à la nécessité qui s'impose à vous d'identifier les risques professionnels et de les faire disparaître.

De quoi parle-t-on ? Le risque psychosocial signifie 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'exposition professionnels généralement admis sont présents à la DGFIP :

-  **Les exigences du travail :** quantité de travail, pression temporelle, complexité du travail, conciliation travail et vie personnelle... ;
-  Les exigences émotionnelles : empathie, contact avec la souffrance des autres, relations avec le public, maîtrise de ses émotions, peur du travail... ;
-  **L'autonomie et les marges de manœuvre :** autonomie procédurale, participation et représentation, utilisation et augmentation des compétences... ;
-  **Les rapports sociaux et relations de travail :** coopération et soutien, conflits ou harcèlement, reconnaissance, clarté du pilotage et des objectifs, sentiment d'isolement... ;
-  Les conflits de valeur : conflits éthiques, impossibilité d'effectuer un travail de qualité, perte de sens au travail ... ;
-  **L'insécurité de l'emploi et du travail, qui concerne les agents de l'État et tout particulièrement de la DGFIP :** localisation du travail, contenu du métier, perspectives de carrière, réorganisations et restructurations de services...

Rappelons qu'il y a trouble psychosocial lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés, qui se traduisent par des manifestations comme l'inquiétude, le stress, ou le mal être en interaction avec l'organisation du travail, les exigences émotionnelles.

Les risques psychosociaux peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, des phénomènes addictifs de décompensations, des accidents du travail et des suicides.

Ces maladies ne sont pour la plupart pas recensées, mais mises sous le tapis.

Il s'agit de pathologies multifactorielles à composante professionnelle susceptibles pourtant d'être reconnues comme maladie professionnelle ou accident du travail.

Ces troubles résultent d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles et les exigences de la situation de travail, notamment lorsque les possibilités de récupération sont insuffisantes (hyper sollicitation).

Les enjeux qui sont devant nous rendent nécessaires des actions qui débordent du cadre strict de la santé et de la santé au travail et de l'action des acteurs de prévention.

Ces actions nécessaires doivent être centrées sur la prévention primaire des RPS en vue de faire disparaître leur source ou de mettre en œuvre des actions correctives lorsqu'une difficulté est détectée ou suspectée.

Or le plan d'action de l'administration ne comporte que des actions d'accompagnement, de préventions secondaires ou tertiaires souvent curatives liées à la santé mentale et qui reposent sur les individus et non sur les causes liées à l'organisation du travail telles que les exigences émotionnelles, les rapports sociaux et l'autonomie, les conflits de valeur, et l'insécurité de l'emploi.

Il est nécessaire de revoir la construction des DUERP et leur sincérité ainsi que celle des PAPRI Pact. À titre d'exemple les conflits de valeur signalés de façon individuelle et collective lors du recensement des risques professionnel disparaissent étrangement des DUERP, ainsi que les risques organisationnels notamment liés au télétravail.

De même le tableau de veille sociale a été dénaturé et transformé en outil de pilotage et d'objectivation.

La base de données sociales et les outils RH ne sont utilisés que comme outils de pilotage et non pour le possible recensement des risques professionnels et organisationnels.

De même les pratiques managériales ne sont jamais questionnées sous l'angle de la prévention des risques. On ne prendra comme exemple que le cas de la Trésorerie hospitalière de Nîmes où les agents sont exfiltrés les uns après les autres, mais sans traiter l'origine des RPS qui ont déjà failli conduire à un suicide.

Il y a aussi nécessité de l'association des agent-es et de l'encadrement à l'organisation fonctionnelle du travail réel, qui passe par la définition des processus de travail et l'organisation spatiale du travail dans une démarche ergonomique qui dépasse largement l'adaptation matérielle des postes de travail.

Avec votre plan d'action nous restons bien loin du compte.

Aujourd'hui, on pourrait faire le lien avec le repérage et la hiérarchisation des risques professionnels particuliers comme ceux liés aux agents CMR, qui devraient conduire à l'élaboration et la conduite d'un plan d'actions et de prévention.

L'employeur doit tout faire pour réduire aux plus bas niveaux possibles les expositions aux agents CMR (cancérogènes, mutagènes et repro-toxiques), parmi lesquels l'amiante occupe une place centrale.

Lors de l'évaluation des risques professionnels, le repérage des produits CMR est une étape clé.

La traçabilité des expositions et le suivi médical des agents exposés doivent être une priorité.

Les agents exposés doivent pouvoir bénéficier d'un suivi médical particulier par le médecin de prévention et d'un suivi post exposition et post-professionnel.

Mais là aussi on est loin du compte et les travaux de densification des surfaces, de réorganisation et de restructuration menés avec des budgets indigents conduisent à des contaminations de plus en plus fréquentes. Mais là aussi on met la poussière d'amiante sous le tapis comme dernièrement dans les salles blanches d'un centre informatique...

Nous n'irons pas plus loin dans notre déclaration liminaire mais nous tenons à vous exprimer le désaccord sérieux et persistant de notre dernière séance dédiée à votre plan d'action sur la prévention des suicides et l'amélioration des conditions de travail.

L'ensemble des points à l'ordre du jour de cette FSR (hors PV) sont inscrits pour information, c'est-à-dire pour faire de la communication.

Voilà votre conception du dialogue social.

Nous interviendrons ultérieurement lors de l'évocation de chacun des points à l'ordre du jour de cette FSR.