



Déclaration liminaire CSA-FS du 26/03/2026

Notre première Formation Spécialisée de l'année 2026 se réunit dans contexte national et international des plus compliqués. C'est dans cette ambiance déjà lourde que la CGT Finances Publiques rappelle que l'ensemble des personnels de la DGFIP est toujours soumis à un mal être, une souffrance au travail structurelle dont la vague de suicides vécue en 2025 et qui se poursuit cette année, ne sont que la partie visible d'un iceberg que la DGFIP s'attache à invisibiliser. Rappelons tout de même qu'en 2025, il y a eu à la DGFIP 20 suicides et 19 tentatives de suicide et qu'en 2026, nous en sommes déjà à 1 suicide et 6 tentatives.

Dès 2018, alors que la DGFIP mettait en place des cellules d'écoutes psychologiques externes pour ses 107000 agents, suite au constat fait au travers des outils de prévention des risques professionnels de l'identification d'une « *proportion importante d'agents qui estiment être insuffisamment entendus lorsqu'ils expriment attentes ou mal être, voire de la détresse* », la CGT Finances publiques avait demandé un véritable plan d'action.

De même dès le premier trimestre 2025, la CGT Finances publiques avait demandé la mise en place d'un observatoire interne des suicides préalable à un plan d'action, afin de recenser et d'analyser l'ensemble des risques pour être en mesure de mettre en œuvre une réelle prévention du risque suicidaire.

Aujourd'hui, nous ne pouvons constater que les orientations budgétaires 2026 en matière de Santé Travail (avec un budget gelé depuis 3 ans) ne sont pas à la hauteur des besoins. Ceci alors que nous remarquons une évolution très à la hausse des signalements, qu'ils soient internes et externes, en 2025 par rapport aux années précédentes.

Au milieu d'un ordre du jour pléthorique (c'est dire à quel point le sujet n'est finalement toujours pas si important que cela pour la DGFIP), vous nous présentez au cours de cette FS un premier bilan des mesures mises en place et la déclinaison du plan 2025-2027 d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires, que les organisations syndicales ont rejeté de façon unanime le 30 octobre 2025. Ce plan parle en grande partie de santé mentale et de risque psycho-sociaux. Or 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 aux RPS généralement admis sont bien présents à la DGFIP : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur et l'insécurité de l'emploi et du travail.

Rappelons qu'il y a trouble psychosocial lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés et qui se traduisent par des manifestations comme l'inquiétude, le stress (bien plus élevé à la DGFIP que sur l'ensemble de la fonction publique), ou le mal être en interaction avec l'organisation du travail.

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 allant jusqu'à l'AVC et l'arrêt cardiaque comptabilisés en morts naturelles, des phénomènes addictifs de décompensations, des accidents du travail et des suicides ou tentatives de suicides. Ces maladies ne sont pour la plupart pas recensées, mais mises sous le tapis.

Il s'agit de pathologies, certes multifactorielles, mais à forte composantes professionnelles susceptibles d'être reconnues comme maladie professionnelle ou accident du travail. Nous avons d'ailleurs appris récemment que la cour administrative d'appel de Toulouse venait de confirmer l'imputabilité au service du suicide, survenu en 2017, d'une collègue qui évoluait à la DDFIP des Pyrénées-Orientales. Un jugement qui en appelle beaucoup d'autres sans doute.

Or le plan d'action proposé aujourd'hui par l'administration en matière de RPS ne comporte que des actions d'accompagnement, de préventions secondaires ou tertiaires souvent curatives liées principalement à la santé mentale et qui reposent sur les individus et non sur les causes liées à l'organisation du travail.

Ceci alors qu'il devrait 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 (encore 550 en 2026) et des recrutements à la hauteur des missions,
- l'arrêt des restructurations, réorganisations, suppressions de sites et/ou de services,
- 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,
- l'abandon des pratiques pathogènes comme sur la dernière 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.
- et la refonte de lignes directrices de gestion de plus en plus inhumaines.

Le cœur du problème est bien là ! Avec ce plan d'action nous restons bien loin du compte. Les mesures proposées par la DG nous laissent donc un goût amer. Celui d'une administration dont l'intérêt prioritaire serait moins la santé des agents que la poursuite de la transformation de l'État voulu par les gouvernements successifs depuis 10 ans, et ce quoi qu'il en coûte.