



Formation spécialisée du 05 février 2026 Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Dans ses vœux, la directrice générale nous indique que, pour renforcer le collectif de travail, il faut s'intéresser « aux conditions de travail globalement des agents ». Elle dit également que l'exigence doit rimer avec bienveillance et ensuite qu'on pourrait mettre un peu plus d'humanité tout simplement dans les rapports entre les collègues, pas toujours aller plus vite et prendre aussi le temps de s'écouter.

Pourtant sur le terrain, nous n'avons jamais eu autant de collègues en souffrance, démotivés, épuisés ! Dans plusieurs services, nous constatons une charge de travail devenue colossale, une augmentation des arrêts maladie, et une dégradation continue des conditions de travail, dans un contexte de réduction constante des effectifs.

Les nouveaux agents n'ont pas le temps de se former et d'apprendre le métier, car à la DGFIP il faut être opérationnel de suite. Et les sachants ? Débordés par des missions croissantes et de plus en plus industrialisées, ils n'ont plus de temps pour former.

Le collectif à la DGFIP ? Surveillance, suspicion, isolement, voilà la triste réalité de beaucoup trop de collectifs de travail aujourd'hui.

Bienveillance ? Humanité ? Ecoute ? Les collègues ne sont pas écoutés, pas plus que leurs représentants. Ce ne sont que de simples exécutants, soumis à une hiérarchie de plus en plus descendante qui veut tout contrôler.

La charge de travail explose, les conditions de travail se dégradent, le sens du travail s'effrite. Suicides et tentatives de suicide qui ont endeuillé la DGFIP en 2025, alertes du rapport de la Cour des Comptes, témoignages de collègues épuisés, presse écrite, radiophonique et télévisuelle nationale, article du Monde paru le 22 janvier 2026 titrant : « La souffrance au travail des agents du fisc », tout cela devrait suffire à stopper cette fuite en avant. Mais, rien ne semble freiner cette mécanique infernale qui broie les personnels et détruit le service public !

Nous attirons votre attention sur des situations de souffrance au travail qui ne relèvent ni de difficultés individuelles, ni de défaillances locales, mais bien de causes structurelles.

Oui les conditions de vie des agents publics doivent être significativement améliorées, et la CGT finances publique 35 revendique à ce titre :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emploi,
- le maintien du tableau général des emplois
- l'augmentation des salaires et des traitements en revalorisant notamment le point d'indice des fonctionnaires qui ont perdu 25% de pouvoir d'achat en dix ans,
- le rétablissement de la GIPA,
- la refonte des grilles indiciaires
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la formation et reconnaissance des qualifications,
- l'abrogation de tout jour de carence et la rémunération à 100 % des arrêts maladie ;

Avec quel argent ? Le rapport d'OXFAM répond : il n'y a jamais eu autant de milliardaires en France.

A l'ordre du jour aujourd'hui, la présentation du plan d'action 2025-2027 des améliorations des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires.

Sur Ulysse le 8 décembre dernier, Amélie VERDIER annonçait « un plan d'actions pluriannuel sur la période 2025-2027 visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques suicidaires ». Un plan établi, selon la DG, après concertation avec les représentants du personnel. Il paraît important de vous rappeler que si les O.S ont bien siégé, elles ont voté contre ce plan, en l'état, notamment, car il s'agit pour Bercy, une fois de plus de se dédouaner. Si le sujet n'était pas si dramatique, comment ne pas rire à un plan 2025 diffusé un 8 décembre... 2025 ? Comment oser affirmer vouloir « prendre en charge les agents rencontrant des difficultés d'ordre personnel et professionnel » et prévoir, dès 2026 d'écraser les TAGERFIP, permettant aux DDFIP de dégager le surplus d'agents et ainsi de poursuivre le travail de sape commencé avec la mise en place du NRP, sans se soucier des conséquences ?

Jamais la DG ne reconnaît que les conditions de travail, l'organisation du travail, les modes de management à la DGFIP peuvent porter atteinte à la santé physique et mentale des agents.

Les politiques de réduction des coûts des dépenses publiques (suppressions d'emplois, diminution des crédits de fonctionnement) sont à l'origine de multiples réorganisations et restructurations des services avec des effets parfois dévastateurs tant sur la qualité du service rendu au public que sur les conditions de travail des personnels.

Les conditions de travail sont souvent synonymes d'intensification, de charge de travail plus importante, de perte d'autonomie dans son travail du fait d'une standardisation des processus de travail, de perte du sens du travail... avec des conséquences possibles sur la santé physique et mentale des personnels.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'organiser le travail afin qu'il ne soit pas l'élément déclencheur ou favorisant des troubles psychosociaux, voire des drames.

Force est de constater que le plan d'action présenté est en deçà de ce qu'il faudrait et ne s'attaque pas aux causes réelles du mal-être au travail, en particulier les risques psychosociaux. La réponse ne peut reposer sur les seuls individus. Les restructurations, les réorganisations incessantes et les suppressions massives d'emplois pèsent sur le collectif de travail, les conditions de travail et conduisent à la perte de sens du travail des agents de la DGFIP.

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, des décompensations, des accidents du travail et des suicides.

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

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.

Le plan ne contient pas de véritables mesures concrètes qui seraient de nature à transformer l'organisation du travail, les modes de management.

Nous déplorons que ce plan d'actions soit un plan à vocation curative et non préventive.

Enfin et pour terminer, la CGT Finances publiques 35 vous rappelle que la FS ne peut pas être réduite à une instance d'information descendante, mais doit permettre un débat réel, en amont des décisions.

**Les représentants CGT Finances publiques 35
à la Formation Spécialisée du CSAL d'Ille-et-Vilaine**