

Déclaration liminaire FS du 02 avril 2026

Madame la Présidente,

Dans un contexte mondial anxiogène de guerres, de violences et de baisse du pouvoir d'achat avec récemment une hausse radicale du prix du carburant, pour ne citer que cela, le contexte à la DGFIP est tout aussi anxiogène .

A la DGFIP, les conditions de travail se dégradent au rythme des suppressions d'emplois, des restructurations permanentes, des suppressions de services et de sites, des méthodes de travail industrialisées qui font perdre le sens des missions, des règles de gestion qui font de plus en plus la part belle à l'arbitraire, des rémunérations qui ne suivent pas (avec une volonté de développer l'indemnitaire au mérite) et un « management » de plus en plus souvent toxique. Et n'oublions pas des applications souvent indisponibles ou pire dysfonctionnelles Gestloc, Gest TU, Okapi ou encore la panne inédite d'Helios qui ne font qu'aggraver le mal être au travail.

A cela s'ajoutent les violences verbales subies par les agents au quotidien lors de leur mission. Preuve en est le nombre important de fiches de signalements (sans compter toutes celles qui ne sont pas faites, mais dont nous avons écho par les retours des collègues épuisés).

L'accueil, par tous les canaux, (mail, econtact, accueil physique et téléphonique) est une source importante de souffrance au travail, et ce dans des services variés.

Depuis des années, nous assistons à un « fonctionnaire bashing », sans réelle réaction de notre employeur. Il faut que cela change et que l'administration fasse en sorte que nous soyons respectés dans l'exercice de nos missions, que cela soit au niveau national, mais également local.

Les collègues sont à bout de souffle, comme en témoigne le nombre croissant d'arrêts de travail , notamment pour burn-out, syndromes anxio-dépressifs.

Les suicides ou tentatives se multiplient, cela doit cesser impérativement. Malheureusement, et quelque'en-soi(en)t la(es) cause-s, nous n'en prenons pas le chemin, car nous avons déjà connaissance début 2026 de plusieurs tentatives. Cela ne peut plus durer !

Nous attirons ici une nouvelle fois votre attention sur les remontées du terrain : sentiment de ne pas pouvoir faire face, d'accomplir des tâches inintéressantes, de répondre à des consignes ineptes, de subir les dégradations des conditions de travail sans pouvoir y faire grand-chose. Le découragement et la démotivation ne font que progresser. Quel est le recensement des signaux faibles ? Actuellement il y a de la matière ! À ce sujet, nous aurions besoin de points réguliers sur le nombre d'arrêts de travail en lien avec les conditions de travail. Sans violer le secret médical, bien sûr, mais cela fait partie des signaux faibles que nous avons besoin de connaître pour identifier les risques.

A l'ordre du jour de la FS, un rappel des grandes lignes de la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2025-2026. Pourquoi ce rappel ? Avez-vous des doutes sur l'application de cette note au niveau de la DRFIP 35 ?

Reparlons de cette note. Il est écrit en préambule « La préservation de la santé physique et mentale, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents constituent un enjeu prioritaire pour les ministères économiques et financiers (MEF). Celui-ci s'est traduit, depuis plusieurs années, par une politique ambitieuse, dotée de moyens humains et financiers importants, élaborée avec les directions et concertée avec

les organisations syndicales. Cette politique repose sur un réseau d'acteurs ministériels et sur un budget dédié. »

L'intention est louable, dommage que ça ne reste trop souvent que des mots.

Pour la CGT Finances publiques 35, ce document illustre surtout le décalage croissant entre un affichage très outillé et la réalité d'une dégradation des conditions de travail que vivent les agents sur le terrain. Les collègues ne se sentent ni entendus, ni protégés, et les représentants du personnel sont de plus en plus cantonnés à un rôle de figurant.

Madame la Présidente, ce n'est pas un rappel que nous aurions souhaité voir inscrit à l'ordre du jour de cette instance, mais un bilan intermédiaire 2025 de l'application locale de la note d'orientations ministérielles «Santé, sécurité et conditions de travail»(SSCT) .

Madame la Présidente,

- Où en sommes nous des plans, des guides, des kits, des campagnes et des formations, de la densification du réseau d'acteurs de prévention ?
- Avez-vous pu mesurer l'impact des restructurations permanentes (NRP, transferts de missions), sous-effectifs, intensification des charges, injonctions contradictoires, management par les chiffres, perte de sens du travail sur la santé des agents ?
- les dispositifs d'écoute, les plates-formes téléphoniques, les psychologues, le secourisme en santé mentale, les webinaires et e-learning ont-ils permis de diminuer les arrêts de travail, les dépressions, burn out des agents à la DRFIP 35 ?
- les risques psychosociaux sont traités par des indicateurs et des fiches, mais quasiment jamais reliés aux choix budgétaires et organisationnels imposés au ministère, alors même que ces choix sont au coeur des alertes syndicales. Pourquoi ?

Madame la Présidente, le document parle d'« associer » les formations spécialisées et les représentant·es du personnel aux orientations SSCT et à la diffusion des outils, de les former aux nouvelles procédures et d'organiser quelques ateliers d'échanges. Pourquoi ne donnez-vous pas un réel pouvoir d'intervention à nos instances sur les projets structurants (réorganisations, fermetures, restructurations de services, nouveaux espaces de travail, télétravail structurant). Pourquoi passez-vous outre les avis négatifs ou alertes des représentants du personnels ?

Pour la CGT Finances publiques 35, une véritable politique ministérielle en santé, sécurité et conditions de travail doit passer par :

- **l'arrêt des suppressions d'emplois** (moins 34 000 emplois -source IGF 2024- depuis sa création soit plus d'un 1/4 de ses personnels auxquelles se rajoutent 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 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...),
- **donner aux agents et à leurs représentants des possibilités d'intervention sur leur travail**, leurs missions et les organisations du travail en les consultant en amont et durant toutes les phases de changements d'organisations, d'introductions de nouveaux outils..
- et enfin **ouvrir un processus de négociation** pour augmenter les traitements, les salaires, refondre les grilles indiciaires, imposer l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, rétablir la garantie individuelle dite du pouvoir d'achat, abroger le jour de carence et rétablir le versement à 100 % de la rémunération versée lorsque les agent·es sont en congé maladie ordinaire.

Autre point que vous avez souhaité inscrire à l'ordre du jour une présentation de la facilitation. Nous avons fait quelques recherches sur le net et voici ce que nous avons trouvé ?. Ce terme est directement emprunté et adapté de l'anglais « facilitator » . Celui-ci aide un groupe à mieux travailler ensemble, à mieux appréhender les objectifs communs et à planifier le chemin pour atteindre des objectifs grâce à des ateliers des réunions des échanges. Tout au long de ce chemin le facilitator reste neutre, c'est-à-dire qu'il ne prend pas parti pendant les échanges ». Son métier est indissociable de l'intelligence collective puisque le facilitateur part du principe que l'on réfléchit mieux à plusieurs et que cela permet de prendre des décisions plus pérennes face à des problèmes complexes.

Ces recherches n'ont pas été pour nous rassurer. Le rôle du facilitateur ne serait-il pas d'associer les agents à la politique mortifère de destruction de nos emplois et missions décidée par la Centrale ?

Nous vous informons que la CGT Finances continuera à utiliser tous les espaces, ministériels et directionnels, pour faire entendre la parole des agents, mettre en lumière les effets concrets des réformes et porter des exigences de prévention qui s'attaquent aux causes, et pas seulement aux symptômes.

Nous serons toujours aux côtés des agents pour défendre leurs droits et garanties.