Montreuil, le 23/11/2026

la cgt FINANCES PUBLIQUES

ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL : PARLER, MAIS QUI ÉCOUTE ?

Comment la direction générale se décharge sur les agents de sa responsabilité du mal-être au travail et en fait une vaste opération de communication.

Depuis deux ans la DGFiP connaît une vague de suicides et de tentatives de suicides sans précédent, conséquence dramatique d'un mal-être généralisé dans les services.

Par tous les moyens, la direction générale cherche à se décharger de sa responsabilité et de son obligation de résultat. Elle refuse d'assumer les conséquences dramatiques de sa doctrine de « management », des suppressions d'emplois, des restrictions de moyens et des restructurations permanentes.

Le plan de prévention des risques suicidaires, refusé unanimement par les organisations syndicales le 30 octobre 2025, vise seulement à minorer la responsabilité pénale des décideurs de la DGFiP.

Un des outils pour tenter de faire porter la responsabilité aux cadres de terrain, voire aux agents, des prochains suicides ou tentatives de suicide est l'espace sur le travail. Celui-ci a été dévoyé, industrialisé en un exercice creux sous le contrôle de l'encadrement (action 13 du plan de de prévention et de lutte contre les actes suicidaires et l'amélioration des conditions de travail) . Pourtant, parler du travail est en soi une bonne chose, mais quel est ici l'objectif véritable ?

LES ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL SELON LA DIRECTION GÉNÉRALE CHERCHENT À :

- impliquer les encadrants de proximité et les équipes dans la prévention du risque suicidaire,
- valider ses réformes, ses objectifs en faisant discuter non leur finalité mais leurs modalités d'application par les exécutants,
- forcer les services à gérer eux-mêmes la pénurie que la direction générale a organisée pour atteindre des objectifs surréalistes,
- produire des plans d'action vagues, flous et sans engagement pour la direction générale, et surtout qui ne coûtent rien !

CE QUE NOUS POUVONS EN FAIRE EN REFUSANT CETTE LOGIQUE, C'EST :

- parler réellement du travail, de son organisation et du management,
- nommer, précisément et de manière détaillée, les risques psycho-sociaux auxquels nous sommes soumis,
- exiger une suite précise et concrète qui prenne réellement en compte un traitement effectif des difficultés ou des risques évoqués.

Les agent·es ne doivent pas subir les conséquences de l'absence de décision calculée des dirigeants de notre administration.

Pour cela, il faut dépasser le côté « groupe de parole » voulu par la direction générale sans remise en cause des objectifs : ce n'est pas aux agents de gérer une pénurie qu'ils n'ont pas voulue et de s'imposer eux-même une cadence de travail impossible à tenir !

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 :** : http://instagram.com @cgt_finances_publiques : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

LA MÉTHODE CGT FINANCES PUBLIQUES POUR RETOURNER L'OUTIL EXIGE DE :

- partir du travail réel, d'un fait précis : charge de travail excessive, accueil saturé, outil informatique inadapté, réorganisation sans fondement, formation inexistante, …
- recentrer la discussion sur la cause de l'empêchement au travail réel : charge mal répartie, effectif insuffisant, organisation toxique, objectif disjoint du réel, procédure inapplicable, outil obsolète, autonomie insuffisante ou excessive, restructurations permanentes, conflit de valeur,
- obtenir une suite quantifiée, concrète et détaillée : décision précise, moyens alloués, échéance claire. Suivi et retour pour tout ce qui dépasse le service.

Enfin il faut employer un vocabulaire qui permette de poser un diagnostic précis sur les risques psycho sociaux que font encourir le travail et sa mauvaise organisation. En utilisant potentiellement les catégories définies par les analystes de la santé au travail, la direction générale sera devant ses responsabilités et ne pourra nous rétorquer qu'elle ne savait pas.

POUR CELA NOUS POUVONS UTILISER LA CATÉGORISATION EN 6 FAMILLES DES RPS :

- **intensité/temps :** « Ai-je le temps de bien faire ? » charges, délais, interruptions, objectifs contradictoires,
- **exigences émotionnelles :** « Quelles situations internes ou externes demandent de contenir tensions, agressivité ou détresse ? »,
- **autonomie :** « Quelle est ma marge de décision ? Qu'est ce qui m'est imposé ? »,
- **rapports sociaux :** « Ai-je du soutien, de la reconnaissance, des explications sur les décisions, la réelle possibilité de coopérer et non d'exécuter ? »,
- **conflits de valeur :** « Qu'est ce qui m'empêche de faire ce que je considère comme du bon travail ? Où apparaît la perte de sens ? »,
- **insécurité/changements :** « Quels effets sur mon travail et sur le collectif ont les restructurations, les changements de missions ou réorganisations ? » ; je suis en contrat précaire (contractuel, vacataire, service civique) : « Puis je m'exprimer ? ».

LA CGT FINANCES PUBLIQUES récuse les espaces de discussion sur le travail tels qu'ils sont conçus par la direction générale : des espaces de soumission, de pseudo résilience, d'acceptation aveugle de conditions de travail devenus invivables en raison du manque de moyens, d'effectifs, d'autonomie et de sens au travail.

La direction générale veut en faire un outil pour se défausser sur les cadres de terrain et les services.

Elle utilise encore et toujours tous les moyens pour reporter sa responsabilité et son obligation de résultat sur l'individuel et le collectif de travail qu'elle a volontairement détruit, comme elle a détruit le sens du service public.



NE NOUS LAISSONS PAS FAIRE, RETOURNONS L'OUTIL CONTRE EUX !

C'est possible en utilisant une démarche commune préparée, précise et organisée qui permette de parler des vrais problèmes que nous rencontrons toutes et tous au travail.

Avec la CGT Finances publiques, poussons nos revendications pour un travail qui ait du sens, qui soit sécurisant, reconnu – financièrement et moralement , collectif et au service du public.

