

Déclaration liminaire

*Formation spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail
CSAL FS – 17 mars 2026*

Un hiver glacial sous toutes ses formes

Cette première Formation spécialisée de l'année 2026 se tient dans un contexte particulier pour notre administration.

Ce titre renvoie à une réalité que connaissent aujourd'hui les agents de la DGFIP : celle d'une administration profondément meurtrie par les drames humains survenus ces dernières années.

Dans ce contexte, la Formation spécialisée doit pleinement jouer son rôle : analyser les situations de travail, identifier les risques et contribuer à améliorer concrètement les conditions d'exercice des missions.

Notre déclaration portera sur trois points : le contexte national ; les constats et revendications locales ; la question centrale de la prévention des risques suicidaires.

1. Le contexte national

Au niveau national, l'actualité récente de la DGFIP a été marquée par plusieurs événements qui interrogent directement le fonctionnement de notre administration et les conditions de travail des agents. La révélation, le 18 février dernier, d'une fuite de données concernant l'application Ficoba, fichier recensant les comptes bancaires des contribuables, en est un exemple frappant. Plus d'1,2 million de comptes bancaires auraient été potentiellement exposés.

Cet incident rappelle la sensibilité des données manipulées par notre administration et souligne la nécessité d'une sécurité informatique à la hauteur des enjeux. Dans le même temps, un incident technique majeur affectant l'application Hélios a empêché de nombreux postes comptables de traiter les opérations des collectivités.

Ces dysfonctionnements illustrent les limites d'une modernisation numérique menée parfois sans investissements suffisants dans les infrastructures et les outils. Lorsque les applicatifs ne fonctionnent pas, ce sont les agents qui doivent gérer les tensions et les retards.

D'autres situations nourrissent également un sentiment d'incompréhension chez les agents. C'est notamment le cas des demandes de remboursement liées à l'ACF garantie de rémunération, qui concerneraient environ 1 500 collègues, parfois pour des montants importants, alors même que ces situations résultent d'erreurs administratives anciennes.

Dans un contexte déjà marqué par de nombreuses réformes et restructurations, ces épisodes fragilisent la confiance entre les agents et l'institution.

Enfin, sur le plan déontologique, une actualité récente a jeté un voile de discrédit sur notre administration

et alimente un sentiment de « deux poids, deux mesures », suscitant incompréhension et colère parmi nos collègues.

2. Les constats locaux

Sur le plan local, les visites de site réalisées récemment par la Formation spécialisée permettent d'illustrer concrètement certaines difficultés rencontrées dans les services.

Lors de la visite du 29 janvier 2026 à la cité administrative Desmichels, les agents du SPFE et du SDIF ont notamment signalé des conditions thermiques dégradées dans les bureaux, avec des températures ressenties parfois inférieures à 18 °C. Une problématique qui a empoisonné la vie des personnels tout l'hiver, malgré les interventions conjointes des représentants du personnel et des chefs de service.

Les échanges ont également fait apparaître des préoccupations liées aux évolutions des missions, aux réorganisations à venir et aux effectifs des services. La visite du centre des finances publiques d'Embrun, le 5 février dernier, a fait apparaître d'autres difficultés, notamment liées à l'état du bâtiment, à la charge de travail et aux dysfonctionnements réguliers de certains applicatifs.

Ces constats rappellent que les conditions matérielles de travail et l'organisation des services restent des facteurs essentiels de prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, la campagne DUERP 2026 qui va débiter revêt une importance particulière. Cet outil ne doit pas être considéré comme une simple formalité administrative, mais bien comme un levier central d'identification des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Son cadre collectif est déterminant, bien loin de l'Observatoire interne qui aura fait l'objet, dans certains services de notre département, d'une campagne de relances parfois obsessionnelles, bien éloignée des préoccupations quotidiennes des agents.

3. La prévention des risques suicidaires

Enfin, nous ne pouvons pas ouvrir cette première instance de l'année sans évoquer la question des risques psychosociaux. En 2025, la DGFIP a été marquée par 19 suicides et 20 tentatives de suicide. Et malheureusement, l'année 2026 débute déjà avec plusieurs tentatives et un suicide au niveau national. Ces drames rappellent que la santé au travail ne se limite pas à l'absence de maladie. Elle correspond, selon l'Organisation mondiale de la santé, à un état de bien-être permettant à chacun de travailler dans des conditions satisfaisantes et de contribuer à la collectivité.

La Direction générale a présenté un plan pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des suicides 2025-2027. Mais la prévention ne peut pas reposer uniquement sur des dispositifs d'accompagnement ou des plateformes d'écoute.

Elle suppose aussi d'interroger l'organisation du travail, les moyens des services et les conditions concrètes d'exercice des missions. Et c'est précisément là que le bât blesse.

Au-delà des constats que nous venons d'évoquer, une question simple doit nous interpeller collectivement :

Quelle place accordons-nous réellement aujourd'hui aux conditions de travail dans les choix organisationnels de notre administration ? Car la prévention ne peut pas être uniquement un discours ou un dispositif d'accompagnement.

Elle doit se traduire concrètement dans les décisions prises, dans les moyens accordés aux services et dans l'attention portée au travail réel des agents. La santé et la sécurité au travail ne peuvent pas être considérées comme un sujet secondaire. Elles constituent une responsabilité essentielle de l'employeur public.