

Monsieur le Président,

Concernant le budget 2026, passé en force via l'outil «démocratique» du 49.3, nous craignons une fois de plus, que le budget de la Formation Spécialisée donc, les conditions de travail des collègues soit impacté. Les agents vont encore être au régime sec : gel du point d'indice, suppression la GIPA et de moins en moins de perspectives de carrière.

Quel avenir pour l'hygiène, la sécurité et la santé au travail à la DGFIP si les moyens continuent de diminuer en 2026 ? une prévention sous-financée est une prévention affaiblie, et une prévention affaiblie met les agents en danger.

La réduction des moyens de prévention, dans un contexte d'augmentation des risques professionnels, de multiplication des réorganisations et de hausse de la charge de travail, est un «choix dangereux».

Dans un article publié dans le journal Le Monde daté du 22 janvier 2026, les organisations syndicales soulignent «la souffrance au travail des agents du fisc», où le négatif prédomine et où le stress s'accroît, rappelant la série noire des suicides en augmentation en 2025.

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

Rappelons qu'à la DGFIP, l'année 2025 aura été particulièrement marquée par les suicides et les tentatives de suicide de nos collègues, 19 suicides et 20 tentatives de suicide qui ont endeuillé et meurtri le collectif de travail. Ces actes sont multifactoriels, mais il est de la responsabilité de l'employeur d'organiser le travail afin qu'il ne soit pas l'élément déclencheur ou favorisant de tels drames.

Solidaires Finances Publiques n'a cessé d'alerter ses responsables, tant au niveau local que national, afin que soit enfin mise en œuvre une véritable politique de prévention, à la hauteur des enjeux humains et professionnels.

La DGFIP demande à chaque directeur et directrice de présenter ce plan dans les formations spécialisées locales, sans préciser que les représentantes et représentants des personnels à la formation spécialisée de réseau ont unanimement voté contre.

Sur ce sujet, 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. Jamais la Direction générale ne reconnaît clairement que les conditions de travail, l'organisation du travail et les modes de management à la DGFIP peuvent porter atteinte à la santé physique et mentale des agentes et des agents. La réponse ne peut reposer sur les seuls individus.

Les restructurations, les réorganisations incessantes et les suppressions massives d'emplois pèsent sur les collectifs de travail, les conditions de travail et conduisent à la perte de sens du travail des agents de la DGFIP.

Les politiques de réduction des dépenses publiques — suppressions d'emplois, diminution des crédits de fonctionnement — ont entraîné de multiples réorganisations et restructurations des services, avec des effets dévastateurs, tant sur la qualité du service rendu au public que sur les conditions de travail des personnels.

Pour une très large majorité des agentes et des agents, les conditions de travail se sont dégradées :

intensification du travail, augmentation de la charge de travail, perte d'autonomie liée à la standardisation des processus, perte du sens du travail.

Ces évolutions ont des conséquences directes et parfois graves sur la santé physique et mentale des personnels.

Le plan d'actions ne contient pas de mesures réellement structurantes susceptibles de transformer l'organisation du travail ou les modes de management. En revanche, il est largement question «d'accompagner» les agentes et les agents et les encadrantes et encadrants, sans remise en question des causes organisationnelles et des difficultés rencontrées.

Pour mémoire, la prévention des risques professionnels s'organise en trois niveaux :

- Prévention primaire : Anticiper pour éviter les risques.
- Prévention secondaire : Réduire l'impact des risques résiduels.
- Prévention tertiaire : Gérer et traiter les conséquences des risques.

Mettre l'accent sur la formation à la santé est une prévention de type tertiaire qui ne doit être déployée que dès lors que les niveaux précédents ne peuvent être mis en œuvre.

SOLIDAIRES Finances Publiques prend note du plan d'actions DGFIP 2025-2027 et insiste sur l'urgence de mettre en place une prévention des risques suicidaires pour s'attaquer à la source des risques psychosociaux.

En effet, SOLIDAIRES Finances Publiques constate que la fiche réflexe, dans le cadre d'événements graves, prévoit la procédure appliquée quand l'événement grave **a eu lieu**. Or, SOLIDAIRES Finances Publiques insiste sur la prévention primaire. Il est essentiel que la DGFIP anticipe les événements graves. L'absence de prévention primaire, les suppressions d'emplois et les réorganisations incessantes ne manqueront pas d'avoir des conséquences sur la santé des agents.

Puisqu'on parle de la santé des agents, nous souhaitons faire un focus sur le sujet de la santé mentale.

La santé mentale mêle à la fois pathologies psychiatriques, souffrance psychosociale et mal être. Lors d'un groupe de travail du 24 avril 2025, la DGAFP a présenté comment elle entendait décliner le projet gouvernemental et donc sa vision biaisée de la santé mentale des agents publics.

Elle reprend les trois dimensions de la santé mentale définies par Santé publique France :

- La santé mentale positive : bien-être, ressources psychologiques, capacités d’agir, épanouissement personnel ;
- La détresse psychologique réactionnelle : syndromes passagers pouvant apparaître à la suite d’événements de vie difficiles comme un accident, un échec ou un deuil, mais pas nécessairement révélateurs de troubles mentaux ;
- Les troubles psychiatriques qui relèvent d’une prise en charge médicale

Elle se contente ensuite de lister les quelques actions ou dispositifs existants pour préserver la santé mentale des agents publics, comme la formation au secourisme en santé mentale, des lignes d’écoute et de soutien psychologique, des dispositifs de prévention du geste suicidaire...

On cherchera en vain le mot «conditions de travail», les liens possibles entre dégradation de la santé et dégradation des conditions de travail. De même, il faut souligner que l’instance légitime à agir sur ces questions, à savoir la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, n’est même pas citée !

Du côté de la DGFIP, dans un contexte marqué par plusieurs suicides et tentatives de suicides, la directrice générale s’est trouvée contrainte à annoncer des mesures dont l’organisation d’enquêtes après chaque acte suicidaire dès lors que les représentantes et représentants des personnels en FS le décident (ce qui n’est que le respect des textes !).

L’administration a également indiqué que la formation aux premiers secours en santé mentale serait généralisée. Quand on regarde le contenu de cette formation d’une durée de 2 jours, on apprend que son objectif est de *«fournir un soutien initial aux personnes qui subissent le début de troubles de santé mentale, la détérioration de troubles existants de santé mentale ou des crises de santé mentale»*. Il y est beaucoup question de plans d’action pour la dépression, les troubles anxieux, les troubles psychotiques ou encore les troubles liés à l’utilisation de substances.

En privilégiant une approche centrée sur la détection et le soutien individuel, il contribue à déplacer le problème hors du champ du travail, avec individualisation de la prise en charge : on forme des agentes et des agents à repérer la détresse de leurs collègues, à la nommer, à orienter vers un relais médical ou psychologique, mais on ne questionne jamais ce qui, dans l’organisation du travail, produit cette détresse. La souffrance devient un fait psychologique et non social, un trouble à prendre en charge de façon individualisée plutôt qu’un signal d’alerte collectif.

À Solidaires Finances, nous défendons la mise en place au sein du ministère, de services de prévention et de santé au travail regroupant des professionnels de disciplines différentes mais complémentaires : médecins du travail, infirmiers et infirmières en santé au travail, psychologues du travail, ergonomes capables d’analyser les situations de travail dans toutes leurs dimensions afin de mettre en place des mesures concrètes adaptées aux situations. Nous pensons que l’argent consacré à rémunérer Qualisocial par le ministère ou les lignes d’écoute par la direction serait mieux utilisé si on recrutait des psychologues du travail affectés dans les services régionaux de médecine de travail.