

Formation Spécialisée de la DINR du 4 février 2026

Monsieur le Président,

Cette FS est consacrée à la présentation du plan d'action DGFIP 2025-2027 d'amélioration 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 suicides de nos collègues. Au-delà de ces drames individuels, touchant de nombreuses familles, c'est l'ensemble de notre collectif de travail qui est meurtri. Nous le répétons, 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. 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. 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.

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 Publique 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 encore une nouvelle fois 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.

Nous vous invitons, pour connaître l'état des lieux de votre nouvelle Direction implantée dans le 93, à vous reporter au rapport d'activité 2024 des consultations psychologiques menées pour la délégation de l'action sociale par Mme Sylvie HOUTTE que le Comité Départemental de Seine-Saint-Denis (CDAS93) nous a communiqué.

Ce rapport met l'accent sur les principales difficultés rencontrées par les agents ayant sollicité des consultations psychologiques, nous y trouvons principalement :

- Des vécus dépressifs liés à des situations professionnelles difficiles.
- Des situations de harcèlement moral sur le lieu de travail.
- Des plaintes et de la souffrance liées à des pressions dues à des problèmes systémiques dans l'organisation des services tels que report du travail des absents sur d'autres agents, problématiques liées à la baisse des effectifs.
- Des situations paradoxales entre le travail demandé et les moyens dont disposent les agents pour le réaliser.

- Des déceptions que certains agents éprouvent entre l'investissement qu'ils ont mis dans leur travail et la reconnaissance qu'ils obtiennent.
- Des problèmes familiaux et des difficultés matérielles en raison de l'éloignement dû aux affectations entraînant des séparations avec les familles.

Les formations à la santé mentale sont-elles vraiment de nature à apporter des solutions aux difficultés recensées par Mme HOUITTE ?

Ne devrait-on pas reprendre le rapport Gollac-Bodier cité par le plan présenté qui identifie les six facteurs suivants de risques psychosociaux :

1. **Intensité et temps de travail** : contraintes de rythme, objectifs irréalistes, longues journées, horaires atypiques.
2. **Exigences émotionnelles** : maîtrise, dissimulation ou simulation des émotions, notamment dans les métiers de service.
3. **Manque d'autonomie** : faible latitude décisionnelle, marges de manœuvre réduites, participation limitée aux décisions.
4. **Rapports sociaux au travail dégradés** : relations avec les collègues ou la hiérarchie, évaluation du travail, bien-être des agents.
5. **Conflits de valeurs** : distorsion entre les exigences du travail et les valeurs personnelles ou professionnelles.
6. **Insécurité de la situation de travail** : contrats précaires, restructurations.

Ni les difficultés rapportées par la psychologue de l'action sociale de notre département, ni les facteurs identifiés ci-dessus ne seront résolues par une approche individuelle de la santé mentale. Au contraire, se contenter de formations à la santé mentale pour que chacun puisse repérer la détresse des collègues ne permettra pas de traiter les causes de cette détresse qui se trouvent dans l'organisation du travail

Solidaires Finances Publiques invite donc de nouveau la DINR à :

- Continuer à demander l'affectation d'agents en nombre suffisant pour combler les vacances d'emploi.
- Offrir une formation complémentaire si cela s'avère nécessaire ou alléger les tâches des agents qui ne sont pas en mesure de prendre la totalité de leurs congés ou qui sont régulièrement écrêtés de plus d'une heure par mois.
- Veiller à ce que l'insuffisance des effectifs n'ait pas de conséquences sur les droits des agents et notamment leurs droits aux congés tels que prévus par l'IGH.
- Poursuivre ses demandes auprès de la DG pour obtenir les primes qui reviennent légitimement aux agents de la DINR (Allocation Complémentaire de Fonction contrainte spécifique et Direction Nationale ainsi que la prime 93).

Solidaires Finances Publiques continuera à veiller à ce que les réductions d'effectifs et les accroissements de charges ne se fassent pas au détriment des conditions de vie au travail.