Le journal de la section CGT Finances Publiques 91

Octobre 2026



## Dans ce numéro :

P1. Edito, La DGFiP rend-elle ses agents malades ?

P2. Rps les risques sont identifiés…

P3. Face aux difficultés, ne restez pas isolés

P4. Nos droits - nos revendications – nos combats

**NE RESTEZ PAS ISOLÉS !**

Un syndicat n'est rien sans ses adhérents, syndiquez-vous à la CGT Finances Publiques

L'Étincelle
Comprendre pour agir
Le journal de la section CGT Finances Publiques 91

# ÉDITO

## LA DGFIP REND-ELLE SES AGENTS MALADES ?

*Quand l'organisation du travail dégrade la santé, ce n'est pas aux agents de s'adapter toujours davantage. C'est à l'administration d'agir.*

La DGFiP parle de modernisation, de performance et d'efficacité. Mais derrière les discours, quelle est la réalité des services ?

Des effectifs insuffisants, des postes vacants, des réorganisations à répétition, des objectifs maintenus malgré les moyens qui diminuent, des applications défaillantes et des usagers parfois à bout. Au quotidien, les agents encaissent, compensent et tentent de maintenir un service public de qualité.

**Jusqu'à quand faudra-t-il faire toujours plus avec toujours moins ?**

### *Quand le travail empêche de bien travailler*

C'est le paradoxe vécu par de nombreux collègues : savoir ce qu'il faudrait faire pour bien travailler, mais ne plus avoir le temps ni les moyens de le faire.

Répondre vite plutôt que répondre correctement. Enchaîner les dossiers plutôt que sécuriser leur traitement. Absorber la charge d'un collègue absent sans pouvoir accomplir correctement ses propres missions.

Ce n'est ni un manque de motivation ni une fragilité individuelle. C'est une contradiction entre les exigences du travail et les moyens disponibles.

À force, le métier perd son sens, les collectifs s'épuisent et la santé se dégrade.

### *La souffrance au travail n'est pas une fatalité*

Fatigue persistante, anxiété, tensions, perte de sens, épuisement : ces signaux ne doivent jamais être banalisés ni réduits à un simple ressenti.

Les risques psychosociaux sont des risques professionnels. Ils doivent être évalués, combattus et prévenus.

La DGFiP l'a elle-même reconnu en publiant son plan d'actions 2025-2027 pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires. Mais un plan national ne protège personne s'il reste lettre morte dans les services.




**La prévention ne peut pas se limiter à accompagner les agents quand ils vont mal. Elle doit empêcher que le travail les rende malades.**

### *La CGT exige des actes !*

Des emplois à la hauteur des missions. Une charge de travail soutenable. Des organisations stables. Des outils fiables. Des agents écoutés et associés aux décisions. Une prévention qui s'attaque aux causes, avec des mesures concrètes et un suivi vérifiable.

Dans l'Essonne, la CGT entend faire vivre ces exigences dans toutes les instances et obtenir des réponses de la direction.

**La santé des agents n'est pas une variable d'ajustement. Le service public ne peut pas tenir durablement sur leur épuisement.**

# DANS LES SERVICES

## RPS : LES RISQUES SONT IDENTIFIÉS. QU'ATTEND-ON POUR AGIR ?

### Ce qui use les collègues au quotidien

Les risques psychosociaux ne se résument pas au stress. Dans les services, les difficultés sont bien concrètes :

• Les effectifs diminuent, mais les missions et les objectifs demeurent.

• Les absences et les postes vacants reportent la charge sur les collègues présents.

• Les réorganisations s'enchaînent sans laisser le temps de retrouver des repères.

• Les outils informatiques et les procédures ajoutent parfois des difficultés au lieu d'en résoudre.

• Les indicateurs de performance prennent le pas sur la qualité du travail.

• Les agents confrontés aux incivilités et aux situations difficiles ne bénéficient pas toujours du soutien nécessaire.

• Les alertes sont entendues en réunion, mais trop souvent sans réponse concrète.

### Le problème n'est pas le manque de résistance des agents.

Quand plusieurs collègues d'un même service rencontrent les mêmes difficultés, il ne s'agit pas d'une accumulation de fragilités individuelles. Il faut examiner l'organisation du travail, les moyens disponibles, les objectifs

### DUERP et PAP : de quoi parle-t-on ?

Le DUERP recense les risques professionnels auxquels les agents sont exposés. Le PAP définit les actions que l'administration prévoit pour les prévenir.

### Des chiffres qui interpellent

• 424 lignes de risques recensées dans le DUERP 91.

• 153 lignes consacrées aux risques psychosociaux (RPS), soit 36 % des risques identifiés.

• Seulement 2 lignes RPS explicitement reprises dans le PAP 2026.

Ces deux lignes concernent les agressions verbales ou physiques et le contact avec la détresse sociale. Et les autres risques ? Quelles actions face à la charge de travail, au manque d'autonomie et aux autres facteurs de souffrance professionnelle ?

### Où sont les actions sur les causes ?

La prévention doit agir à la source : réduire les surcharges, revoir les organisations qui dégradent les conditions de travail, donner aux équipes les moyens d'accomplir leurs missions et évaluer les conséquences des réorganisations.

L'accompagnement individuel peut être utile, mais il ne remplace pas l'action sur les causes organisationnelles.

## DANS CHAQUE SERVICE, FAISONS ENTENDRE LA RÉALITÉ DU TRAVAIL !

Créons un livre de bord collectif des conditions de travail !

Incidents, surcharge de travail, dysfonctionnements, tensions, alertes, difficultés récurrentes, conséquences sur le travail et la santé : ces réalités ne doivent plus rester invisibles ni être traitées comme des situations isolées.

La CGT propose aux collègues de chaque service de tenir un livre de bord collectif, pour consigner factuellement les difficultés rencontrées, leur fréquence, les alertes effectuées et les suites données.

L'objectif : disposer d'éléments concrets pour faire reconnaître les problèmes, identifier les risques récurrents et exiger des mesures de prévention adaptées. Il ne s'agit pas de mettre en cause les personnes, mais de rendre visibles les conséquences des conditions et de l'organisation du travail.

### Ce qui n'est pas recensé est trop facilement ignoré.

**Documentons collectivement le travail réel pour obtenir des réponses et faire avancer la prévention !**

### Ce que la CGT exige

• Des emplois à la hauteur des missions.
• Une charge de travail compatible avec les effectifs disponibles.
• Des organisations évaluées et corrigées lorsque nécessaire.
• Des mesures de prévention concrètes, assorties d'un *calendrier et d'un suivi.*

### Comment participer ?

Commencez simplement :
- notez les faits
- les dates
- les conséquences sur le travail et les suites données, sans données médicales nominatives ni détails permettant d'identifier un collègue en difficulté.

# SANTÉ AU TRAVAIL
## FACE AUX DIFFICULTÉS, NE RESTEZ PAS ISOLÉS !

La souffrance au travail ne doit jamais être banalisée. Que vous soyez confronté à une difficulté individuelle ou que vous constatiez une dégradation collective des conditions de travail, des interlocuteurs peuvent vous accompagner.

### *Qui peut vous accompagner ?*

**L'assistant de prévention**

Contribue à identifier les risques professionnels et à mettre en œuvre la prévention.

**Le médecin de prévention**

Peut vous recevoir à votre demande lorsque votre travail a des conséquences sur votre santé et formuler, si nécessaire, des préconisations.

**Le service social**

Peut accompagner les agents confrontés à des difficultés personnelles ou professionnelles, dans le respect du secret professionnel.

**Le service RH**

Peut-être sollicité pour examiner une situation professionnelle difficile, préparer une reprise après une longue absence ou mobiliser les dispositifs d'accompagnement.

**La CGT et les représentants en Formation Spécialisée**

Recueillent les alertes, portent les difficultés collectives et peuvent demander l'examen des risques ainsi que la mise en œuvre de mesures de prévention.







### *Plan DGFiP 2025-2027*
### *Des engagements à faire respecter*

Le plan national prévoit notamment :

- une réflexion annuelle dans chaque service sur l'organisation et les conditions de travail ;
- un rendez-vous annuel de veille sociale à la direction pour examiner les situations complexes ;
- un accompagnement des agents après une longue absence, en tenant compte de leurs souhaits ;
- une meilleure information sur les dispositifs de soutien ;
- un suivi annuel de la mise en œuvre du plan.

Ces engagements doivent se traduire localement par des actions concrètes. La CGT demandera à la direction de l'Essonne d'en présenter le bilan.

### *Besoin d'en parler ?*

**3114 — Numéro national de prévention du suicide**

Gratuit, accessible 24 h/24 et 7 j/7. En cas de danger immédiat, contactez les services d'urgence.

**Alerter n'est pas une faiblesse. Demander de l'aide n'est pas renoncer. Et aucune difficulté ne doit être minimisée.**

---

# AGIR ENSEMBLE

## NOS DROITS - NOS REVENDICATIONS - NOS COMBATS.

---

### *Des droits à faire vivre*

Face à une situation de travail qui dégrade la santé ou compromet la sécurité, plusieurs démarches peuvent être envisagées selon les circonstances :

- **Signaler les risques** à la hiérarchie et aux interlocuteurs compétents.
- **Consulter les documents de prévention** : DUERP, programme annuel de prévention et registres santé et sécurité.
- **Saisir la Formation Spécialisée** pour faire examiner les risques professionnels et demander des mesures adaptées.
- **Alerter sur un danger grave et imminent**, lorsque les conditions légales sont réunies.
- **Exercer le droit de retrait**, si les conditions prévues par les textes sont remplies.

La CGT peut vous informer sur vos droits et vous accompagner dans vos démarches.

Dans les CSAL, les formations spécialisées, les groupes de travail et les échanges avec la direction, la CGT porte les revendications des agents et demande des réponses précises.

Nous ne voulons pas de simples déclarations d'intention. Nous voulons des mesures, des échéances et des résultats.

**La santé au travail ne se négocie pas à la baisse. La prévention ne se résume pas à un document. Et la souffrance des agents ne peut pas être traitée comme une fatalité.**

### *Se syndiquer, c'est ne plus rester isolé*

Un syndicat tire sa force des agents qui le font vivre. Plus nous sommes nombreux, plus nous pouvons porter les revendications, défendre les collègues et peser sur les décisions.

## ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS !

**REJOIGNEZ LA CGT FINANCES PUBLIQUES 91**

---

*Pour accéder au site CGT Finances Publiques 91*

---

***Rejoignez-nous. Résister, c'est déjà reprendre la main. Ne restez pas isolés,***

## ***SYNDIQUEZ-VOUS à la CGT !***

*cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr*

***Toutes les informations du syndicat sur notre site internet :***

*http://www.financespubliques.cgt.fr/91/http://www.financespubliques.cgt.fr/*