



Numéro 131 — 20 janvier 2026

CSAL/FS SÉANCE du 20 janvier 2026

Représentants de l'administration :

Mme DESHAYES, M. JOUVE, Mme CABANNE, Mme MACHADO

Représentants des personnels :

CGT – Finances Publiques : M. VEYLET (T), M BRUN (T), Mme LAMOURY (S)

FO DGFIP : Mme BECKER (T), M. DEJOU (T), M MOISSINAC (S)

SOLIDAIRES Finances Publiques : M. GRIFFAULT (T), M MARECHAL (T)

M ABHAMON : secrétaire

Mme NEEL Médecin du Travail (en visioconférence)

Ordre du jour : Plan de prévention des risques suicidaires (pour information)

Mme DESHAYES vérifie que le quorum est atteint et ouvre la séance à 9h30

Mme DESHAYES présente l'information de l'augmentation du nombre de tentatives de suicides et de suicides pour 2025. Elle rappelle que les conditions de vie au travail dans les services de la DGFIP sont très importantes et qu'il est de la responsabilité de chacun d'y être vigilant. Elle réaffirme la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité. Elle indique que ce plan établi pour 2025-2027 est élaboré sur trois axes :

- mieux connaître les conditions de travail et les risques
- réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires
- accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou à un évènement grave.

Ces axes se déclineront ensuite en objectifs, mesures et actions comprenant un acteur pilote de l'action, des échéances et des indicateurs.

Ce plan traduit l'engagement de la DGFIP d'accompagner tous les agents de la direction rencontrant des situations complexes ou confrontés à des évènements graves, y compris les managers.

Elle précise qu'une transparence totale sera de mise si un évènement devait se produire.

Mme MACHADO et M. JOUVE présentent [le Plan d'actions DGFIP 2025 – 2027](#) (cliquer)

Pour le Dr NEEL, ce plan de prévention est clair, il convient de s'appuyer sur les acteurs médicaux locaux et plus particulièrement les médecins traitants, les psychologues conventionnés...
Le médecin du travail s'adapte à chaque particularité locale, mais il est surtout important de faire de la prévention.

Mme DESHAYES signale avoir à nouveau relancé le Secrétariat Général quant à l'absence de médecin du travail mais ne pas avoir de retour à ce jour. Elle s'engage à renouveler sa demande.

Pour la CGT, M. BRUN : Il était temps que la DGFIP s'empare de ce sujet.
Il rappelle que cette question est au cœur des préoccupations de la DGFIP suite aux révélations faites en juillet 2025, et que jusqu'à présent, tant la DG que les directions locales étaient dans le déni concernant ces risques psychosociaux et suicidaires.

Localement, la CGT propose depuis plusieurs années que les risques psychosociaux soient traités dans le cadre du DUERP et qu'ils fassent aussi l'objet de formations.
De telles formations ont été financées par le budget de la Formation Spécialisée à l'initiative des représentants de la CGT.

Ce plan de prévention s'il a le mérite d'exister, ne traite pas les causes du mal-être (manque d'effectifs, restructurations, manque de reconnaissance, stagnation des carrières...) et des risques induits.
Il ne répond pas aux exigences de la CGT qui revendique un véritable plan d'action national avec un budget dédié, qui doit pouvoir être décliné au plan local en s'appuyant sur un réseau d'acteurs de prévention .

Ce réseau n'est actuellement pas présent sur le département : on peut constater que la médecine du travail est inexistante, les missions de l'assistant de prévention ne sont pas complètement définies et l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail n'arrive qu'en février.
La responsabilité de la mise en œuvre du plan ne peut pas porter seulement sur les directions locales et les chefs d'unité (qui peuvent eux-mêmes être en souffrance).

Mme DESHAYES précise que la mission d'assistante de prévention est maintenant dévolue à Mme MACHADO qui prend la suite de Mme ANGLADE.

Elle insiste sur le fait que les chefs de service sont des maillons essentiels dans l'organisation du travail.
Une réunion se tiendra le jeudi 22 janvier 2026 afin de présenter ce plan et des formations seront mises en place. Les chefs de service seront épaulés face aux difficultés rencontrées par l'équipe de direction de leurs services.

M. BRUN pour la CGT, signale qu'une prise de conscience est importante à ce jour, puis reprend les éléments présents dans l'axe 1 – remarques liminaires :

- l'intensité du travail et le temps de travail
- les exigences émotionnelles
- l'autonomie
- les rapports sociaux au travail
- les conflits de valeur
- l'insécurité de la situation de travail

Il met en lumière que l'important serait de traiter les raisons intrinsèques du mal-être au travail, mais que cela n'est pas pris en compte dans ce plan d'action.

Mme DESHAYES signale que ces six facteurs sont inhérents à toute activité professionnelle. Le but de l'employeur étant que l'intensité en soit réduite.

M BRUN insiste sur le fait que l'employeur est responsable de la réduction de l'intensité de ces facteurs et que le plan n'agit pas vraiment sur celle-ci.

M JOUVE répond que chaque situation est différente, mais que l'administration ne doit toutefois pas s'en dédouaner.

Mme DESHAYES nous informe que la note sur DUERP 2026 est arrivée le lundi 19 janvier 2026. Elle précise que des formations seront mises en place pour les encadrants afin que tous les sujets soient bien traités pour avoir une bonne analyse des risques psychosociaux.

Cela permettra d'avancer et de mettre en place des actions de prévention.

Elle précise qu'elle-même et son équipe continueront à se déplacer dans les services afin de pouvoir ouvrir le dialogue.

M BRUN signale que le DUERP n'est parfois pas traité correctement ou trop rapidement, il faudra donc veiller au bon traitement de cet exercice.

Mme DESHAYES reconnaît que certains chefs de service et agents n'ont pas pleinement pris conscience de l'intérêt de recenser les risques au sein du DUERP. Pour 2026, la direction souhaite être présente afin de s'assurer du bon déroulement de l'exercice.

M BRUN évoque le Tableau de Veille Sociale en précisant qu'il y a peu d'avancées et peu de retours. Il demande si ce tableau est partagé avec les chefs d'unité, car certains indicateurs pourraient leur être utile.

Mme DESHAYES précise que le retour département est conjoint au DUERP. En 2026, un volet CVT plus important sera développé dans le cadre des dialogues de performance avec un vrai temps d'échange avec les chefs de service.

M BRUN revient sur la mesure n°4 concernant l'enquête qui devrait être réalisée en cas de tentative de suicide, que celle-ci ait pris place sur le lieu de travail ou ailleurs. Il s'agit d'une avancée positive qui permet de ne pas exclure d'emblée la cause professionnelle dans un suicide intervenu dans un lieu autre.

Mme DEHAYES signale que dans un tel cas, une réunion immédiate de la Formation Spécialisée serait convoquée afin de mettre en place une enquête visant à déterminer les cause de l'acte. Cette évolution, qui va au-delà de la réglementation est de fait très positive.

M BRUN souhaite savoir si l'application ARCHE est déjà active.

M JOUVE signale que le volet « Tentative de suicide » sera activé très prochainement.

Mme CABANNE précise que l'application est disponible sur Ulysse, dans l'espace Manager.

M BRUN, dans le cadre de la réflexion annuelle sur l'organisation du travail, soulève la question de la rédaction d'une charte au sein de chaque service.

M JOUVE précise qu'une charte peut être réalisée, mais qu'elle n'est pas obligatoire.

Mme DESHAYES signale qu'une charte pourrait être rédigée afin d'avoir une unité dans les réunions de service. Ces réunions seront différenciées de celles concernant le DUERP.

Elle conclut en reconnaissant que ce plan n'est pas complètement satisfaisant mais qu'il atteste de la prise en compte des risques psychosociaux au sein des directions locales.

Une analyse précise de la situation sera effectuée avec le DUERP 2026,

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h30.

Pour la CGT, ce plan d'action n'est pas satisfaisant. Il ne traite que des effets et non des causes.

Il apparaît plus comme un palliatif apporté par l'administration qui ne souhaite pas apporter de véritable réponse remettant en cause sa politique de suppression d'emplois, de restructurations...

La direction locale se dédouane en signalant qu'elle n'a pas la main sur les recrutements ou les salaires et qu'elle ne peut que mettre en œuvre les décisions nationales.

Les représentants CGT Finances publiques : Patrice BRUN, Laurent VEYLET, Alexandra LAMOURY