



Déclaration liminaire **CSAL-Formation spécialisée** **santé sécurité conditions de travail** **(F3SCT) du 3 mars 2026**

Monsieur le directeur,

Dans cinq jours ce sera le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Depuis 2017 et à deux reprises, le président de la République a décrété l'égalité entre les femmes et les hommes comme la « grande cause nationale ».

Malheureusement, des déclarations présidentielles d'intentions vertueuses à la concrétisation d'une véritable politique féministe, il y a un gouffre béant qui ne se comble pas, comme nous pouvons toutes et tous le constater. Les gouvernements successifs d'Emmanuel Macron n'ont pas réussi à enclencher une politique volontariste et financée pour réduire d'un côté les nombreuses inégalités auxquelles les femmes font face encore aujourd'hui, notamment dans le cadre du travail, et endiguer d'un autre côté les violences de tous ordres dont elles sont victimes.

Le dialogue social au sein de la DGFIP, que ce soit à travers des concertations ou des négociations, n'a pas permis la mise en place de politiques de progrès conséquents pour résorber les inégalités salariales, améliorer le déroulement de carrière des femmes, leurs conditions de travail et leur santé, faire reculer drastiquement les violences sexistes et sexuelles en assurant une réelle protection aux victimes et une tolérance zéro à l'encontre des auteurs de ces violences.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Confédération Générale du Travail (CGT) exige :

- Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes.
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous.
- Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine.
- Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.
- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé.
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.
- Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

Pour soutenir ces revendications et les mettre concrètement en œuvre, un budget de justice fiscale, sociale et féministe est indispensable.

A votre niveau, nous attendons toujours de vous, Monsieur le directeur, une communication en tant que numéro 1 de la DDFIP 85 affirmant haut et fort qu'aucune violence homophobe, sexiste ou sexuelle ne sera tolérée. Cette parole est indispensable pour que les victimes aient confiance dans le dispositif d'écoute mis en place au sein de la DDFIP 85 et osent dénoncer les violences qu'elles subissent. La semaine du 8 mars vous offre une belle occasion de vous exprimer sur le sujet.

Lors de cette séance de la F3SCT, nous devons examiner le plan d'actions 2025-2027 de la DGFIP pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires. **Nous sommes curieux, Monsieur le directeur, de connaître quelles actions vous comptez décliner et mettre en place au sein de la DDFIP 85 et dans quels délais.**

Nous sommes en 2026 et à ce jour, les agentes et agents des Finances publiques continuent de payer le prix des restructurations permanentes, du manque d'effectifs et d'une intensification du travail devenue structurelle. Derrière les indicateurs, il y a une réalité quotidienne faite d'usure et d'érosion professionnelles, de perte de sens et de dégradation des collectifs de travail.

Les agentes et les agents de la DGFIP, victimes de l'exemplarité de leur direction sur les emplois et le budget, subissent une intensification du travail, une industrialisation et un morcellement des tâches qui se traduisent par une perte de technicité, une perte d'autonomie et de sens du travail par rapport à leurs missions essentielles de service public. Les agentes et les agents font face aux colères et au fonctionnaires-bashing des usagers et des organisations patronales qui s'exaspèrent face au manque de moyens et de présence des services publics. Cela se cumule souvent avec des conflits de valeur d'origines multiples par rapport à un travail toujours en mode dégradé et de moins en moins valorisé.

La destruction des collectifs de travail protecteurs est liée à l'individualisation du travail, des salaires, des carrières et à la mise en place de logiciels structurant l'organisation du travail dont les personnels subissent les indisponibilités et les

dysfonctionnements, **dernier exemple en date, le plantage d'HELIOS subit par les personnels des SGC. Nous vous rappelons aussi, que malgré le temps qui passe, le logiciel des évaluations foncières fonctionne toujours aussi mal et le module pour le contentieux des taxes d'urbanisme n'existe toujours pas.**

Ces logiciels ou progiciels comportent des fonctionnalités de « flicage » statistique de la quantité et de la durée du travail impliquant une pression temporelle qui impose souvent des abandons de temps de pause, mettant les agents sous tension d'une charge de travail et d'un rythme imposés générant des relations professionnelles dégradées de plus en plus impersonnelles, voire conflictuelles. En l'absence de droit réel à la déconnexion, la charge mentale devient permanente suite à la mise en place du tout numérique et du télétravail, les agents ayant du mal à faire la coupure entre vie professionnelle et vie personnelle.

La CGT Finances publiques dénonce un management désincarné par objectifs, structurellement pathogène où la technicité, l'exemplarité sont remplacées par un flicage par objectifs, et une gestion autoritaire du temps de travail sous contrainte d'un sous-effectif chronique lié aux suppressions d'emplois, **comme c'est le cas au SDIF de la Vendée ou lors de la mise en place au forceps des « SIP de demain ».**

Nous constatons par ailleurs que les « pénuries » de médecins du travail persistent, que les formations spécialisées manquent encore de leviers réels et que la prévention primaire reste trop souvent un affichage, alors que les principales mesures correctives de prévention renvoient les personnels à leur capacité individuelle à faire face à des situations de travail fortement dégradées, en omettant la dimension collective du travail. La CGT refuse de s'arrêter à des pseudo actions sans portée opérationnelle qui ne permettent pas d'agir sur les causes de la souffrance au travail.

Nous revendiquons :

- > Des engagements chiffrés en matière de recrutements et de moyens pour la prévention ;
- > Une action réelle sur l'organisation du travail, et pas seulement sur l'adaptation des agents ;
- > Le renforcement des droits d'intervention des représentants du personnel ;
- > Une reconnaissance pleine et entière des risques psychosociaux et de l'usure professionnelle ;
- > La remise en place de CHSCT de plein exercice.

Améliorer la santé au travail, ce n'est pas accompagner la dégradation, c'est transformer les politiques managériales qui fragilisent les agents et les services publics.

Pour arrêter la folle machine qui les broie, les agents ont besoin d'actions concrètes et de mesures fortes, à commencer par :

- **L'arrêt des suppressions d'emplois et un recrutement à hauteur des besoins,**
- **L'arrêt des réformes qu'ils subissent depuis plus de 15 ans,**
- **L'arrêt de la densification des surfaces et du « flex-office », qui n'ont pour effet que de dégrader les missions et les conditions de travail, dans des locaux qui sont, pour certains, en voie de délabrement.**