



Formation Spécialisée - Comité Local (Aude) 07 avril 2026 DECLARATION

Monsieur le Président,

Cette Formation spécialisée (FS) du CSAL a pour points à l'ordre du jour le budget et les actions de la FS, le SDIF et toujours les fiches de signalement et l'examen des registres.

Lundi un nouveau suicide d'un agent finances publiques a eu lieu dans la Manche, battons-nous le record de l'année dernière ? **Ces sujets ont leur source dans les conditions de travail faites aux agents.** Pour la CGT, la construction d'un Plan Santé au Travail impose d'abord un constat lucide : les agentes et agents des fonctions publiques et plus particulièrement ceux 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 du travail.

Cette dégradation des conditions de travail dans la fonction publique et les finances publiques ne peut être dissociée d'une remise en cause plus large du rôle et des finalités du service public dans la société.

Un 1er plan santé au travail a posé des intentions, mais sans moyens contraignants, ni financement à la hauteur.

Nous constatons que les "pénuries" de médecins de prévention persistent, que les formations spécialisées manquent encore de leviers réels et que **la prévention primaire reste trop souvent un affichage.**

La CGT Fonction Publique et Finances Publiques défend :

- 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.

Nous signalons également que le rapport Lecocq, qui précédait le dernier plan santé au travail, préconisait des mesures coercitives envers les employeurs qui s'abstiennent de mettre en œuvre la prévention.

Un réel contrôle doit être mise en œuvre pour s'assurer que les administrations et les employeurs publics respectent a minima enfin la législation en vigueur.

Il nous semble également primordial de pouvoir contrôler la bonne mise en œuvre des plans de prévention qui en découlent. **Pour permettre un réel contrôle**, pour faciliter

les contrôles et le respect des procédures légales en vigueur, cela sous-entend de renforcer les effectifs des acteurs santé et sécurité.

Les agents de la prévention par exemple, s'ils étaient uniquement sur des missions de sécurité, pourraient être sur le terrain pour accompagner les agents à travailler en pleine sécurité par des visites périodiques de site et d'unité de travail. Le dimensionnement des réseaux de prévention (assistants et conseillers de prévention), déjà encadré par les préconisations DGAFP de 2016 dans la fonction publique d'état (20 % à 50 % du temps pour les assistants de prévention, temps plein possible pour les conseillers), doit être rendu effectif pour garantir une prévention primaire structurée.

Il est incontournable d'améliorer l'accès à la surveillance médicale du travail, en prenant dès à présent des mesures de renforcement du corps médical de la médecine professionnelle. La CGT est contre le remplacement des médecins de prévention par des infirmières spécialisées car la nature des missions de ces acteurs de soins ne sont pas les mêmes.

Nous rappelons que l'employeur public est tenu à une obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail. Les politiques de prévention ne peuvent se limiter à une obligation de moyens ou à des dispositifs déclaratifs. Toute dégradation des conditions de travail engage la responsabilité de l'employeur public.

Une action réelle sur l'organisation du travail devrait être menée, et pas seulement sur l'adaptation des agents.

La dégradation des missions de service public et la perte d'utilité sociale du travail constituent des facteurs majeurs d'atteinte à la santé des agents.

Les situations de travail empêché, caractérisées par l'impossibilité de réaliser un travail de qualité au regard des finalités du service public, constituent un facteur majeur de dégradation de la santé.

Pour la CGT, cette problématique est au cœur de la reconnaissance des RPS. L'un des principes de prévention est d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Or aujourd'hui, on constate que les marges de manœuvre temporelles pour la réalisation du travail réel sont de plus en plus étroites, voire insoutenables, obligeant les agents à prioriser certaines missions plus que d'autres en fonction des urgences, ce qui entraîne un manque de réponse aux besoins des populations et une entrave à l'accès aux services publics. Ce travail est tellement concentré sur peu de personnes que cela entraîne situation d'urgence sur situation d'urgence et tout devient ainsi une priorité. Cela provoque une perte de sens et un cercle insidieux d'échec vécu par les agents comme tel, car cela leur renvoie en pleine face leur incapacité à répondre à la prescription du travail.

Les transformations organisationnelles et technologiques doivent enfin s'inscrire dans une perspective de réduction du temps et de l'intensité du travail, condition essentielle de prévention durable des atteintes à la santé. **Cela suppose également d'inscrire ces transformations dans une logique de partage du travail et de réappropriation collective de ses finalités sociales.**

La CGT revendique le développement de droits d'expression et de délibération des agent-es sur leur travail réel et son organisation, condition indispensable à une prévention efficace et durable des atteintes à la santé. **Cette exigence implique la reconnaissance d'un véritable pouvoir d'intervention des collectifs de travail sur les choix organisationnels qui impactent directement leurs conditions d'exercice.** La reconstruction des collectifs de travail constitue un facteur déterminant de protection de la santé mentale et de qualité du service rendu.

Les risques psychosociaux ne relèvent pas de la fragilité individuelle des agent-es mais de choix organisationnels qui doivent être explicitement interrogés et transformés.

Notre DGFIP illustre de manière particulièrement aiguë au sein de la Fonction Publique les effets des transformations organisationnelles du travail sur la santé des agent-es. Toutefois, ces dynamiques ne sauraient être analysées comme des phénomènes isolés ou propres à un seul versant. Elles s'inscrivent dans un mouvement plus large d'intensification du travail, de rationalisation budgétaire et de restructuration permanente des services publics. La généralisation de modes de gestion fondés sur la performance quantitative, l'individualisation extrême du travail, permise par l'informatisation des activités, la multiplication d'outils de pilotage et d'indicateurs individualisés de performance, participe à la mise en concurrence des agent-es et à la fragilisation des collectifs de travail. Cette évolution s'est accompagnée d'un affaiblissement des instances spécialisées en santé et sécurité.

Par ailleurs, le développement de modes de management désincarnés, centrés quasi exclusivement sur l'atteinte d'objectifs chiffrés et la performance individuelle, contribue à invisibiliser le travail réel et à priver les agent-es de la reconnaissance nécessaire à la construction du sens de leur activité professionnelle. Cette organisation favorise l'intensification du travail, l'isolement professionnel et la perte de repères éthiques, facteurs reconnus de dégradation de la santé mentale.

La destruction progressive des collectifs de travail constitue un autre déterminant majeur. La réduction des espaces d'échange, la segmentation des tâches, la mobilité imposée et la pression permanente sur les résultats empêchent l'élaboration collective des règles professionnelles et affaiblissent les mécanismes de solidarité qui constituaient historiquement des facteurs de protection.

Dans ce contexte, les suicides et tentatives de suicide ne peuvent être analysés comme des situations individuelles ou des fragilités personnelles. Ils doivent être compris comme l'expression la plus dramatique de

dysfonctionnements organisationnels structurels engageant la responsabilité de l'employeur public.

La prévention du risque suicidaire doit être intégrée dans une approche globale de prévention des risques professionnels et ne peut être réduite à des dispositifs d'accompagnement individuel ou à une médicalisation des situations.

Cela suppose notamment :

- une prise en compte effective des facteurs organisationnels dans les démarches d'évaluation des risques professionnels ;
- la reconnaissance du rôle déterminant des restructurations et des politiques d'objectifs dans la dégradation des conditions de travail ;
- le renforcement des espaces collectifs de discussion sur le travail réel ;
- une remise en question des modes de management fondés sur l'individualisation des performances ;
- une responsabilisation pleine et entière de l'employeur public en matière de prévention primaire.

La CGT considère que les dispositifs centrés sur l'écoute individuelle ou l'accompagnement psychologique, s'ils peuvent être nécessaires, ne sauraient se substituer à une politique ambitieuse de transformation des organisations du travail visant à prévenir les atteintes à la santé des agent-es.

La santé au travail ne peut relever d'une logique de consultation formelle ou d'information descendante. Elle suppose un pouvoir démocratique et décisionnel structuré, continu et doté de capacités d'intervention effectives, permettant aux représentants des personnels et aux collègues de peser réellement sur les orientations, les moyens et leur mise en œuvre.

Nous aurons de nombreuses questions et propositions sur chaque point à l'ordre du jour, des questions diverses que cette fois nous ne vous avons pas fait parvenir en amont (contrairement à notre habitude). En effet non seulement vous n'y répondez pas plus avant l'instance et également pas plus pendant l'instance que si vous ne les aviez pas reçues avant. Enfin nous signalons que ni le 17 mars, jour du CSAL, nous n'avons eu les correctifs enjeux et charges emploi de la ddip 11 comme cela aurait du être à ce comité social d'administration local (CSAL), ni depuis le 17 mars où vous nous aviez dit que nous les recevions bientôt. Nous voulons juste savoir si c'est bien en cours.

Nous appelons toujours les collègues à s'organiser et se mobiliser, à se réunir, à participer aux Heures Mensuelles d'Informations auxquelles ils ont droit quels que soient leurs statuts. **Un nouveau réseau de proximité c'est-à-dire de suppressions de sites et de services est en projet avec une vague de suppressions d'emploi amplifiée,** si nous ne nous organisons pas, ne montrons pas dès maintenant notre rejet et notre détermination à s'organiser, nous le paierons encore cher. **Ensemble soyons plus forts pour augmenter le rapport de force en notre faveur !**

La CGT Finances Publiques Aude.