



CSAL Formation spécialisée Drfip 13

08/07/2025

Déclaration liminaire des élu·es CGT

Nous rappelons ici que l'action des acteurs de prévention s'articule autour de 3 grands axes.

La prévention primaire, c'est à dire intervenir au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire.

La prévention secondaire, suivre les risques et l'état de santé des agent·es

La prévention tertiaire, limiter les conséquences d'un risque survenu, afin d'agir pour le maintien en emploi.

Ainsi l'évaluation des risques professionnels constitue l'un des neuf principes généraux de prévention tels que définis par l'article L4121-2 du code du travail et qui régissent l'organisation de la prévention.

Dans le travail , rien ne nous est étranger ou indifférent.

Du travail et de ses conséquences sur les travailleuses et les travailleurs, sur les agent·es de nos services, bien sûr chacune et chacun peuvent avoir un ressenti sinon de satisfaction en tout cas d'accomplissement. Encore faudrait-il mesurer son intensité dans la durée.;-)

La progression du taux de satisfaction globale des agents par rapport à 2024 a été soulignée par la Dgfiip en Formation spécialisée de réseau. La CGT a fait remarquer qu'à ce rythme là, le taux global de satisfaction atteindra péniblement les 50 % dans 50 ans.

Vous pouvez prendre les chiffres dans tous les sens, ils restent toujours en moyenne de 10 à 15 points en dessous de la Fonction Publique d'État.

Est-ce un bon bilan d'avoir 26 % des collègues inquiets, 33 % désabusés, 30 % fatigués ?? 34 % des collègues ont mis une note entre 8 et 10 sur 10 sur la quantité de stress lié au travail !

64 % ne sont pas satisfaits de leur rémunération !

À la CGT, nous ne pensons pas que les agent·es des Finances publiques sont de mauvais coucheurs.

Il nous appartient de déterminer en notre qualité de représentant·es du personnel et acteurs de prévention ce qui est commun à toutes et tous et ce qui bien sûr a des conséquences sur la santé d'un grand nombre d'agent·es de la Drfip 13.

Cause / conséquence, action et vérité.

Ainsi l'euphémisme des risques-psycho-sociaux « RPS » a fait florès sans que jamais l'administration ne s'interroge sur les conséquences de ses choix d'organisation du travail, encore moins sur leur pertinence en terme de service public ou encore sur les conséquences délétères des critères de gestion qui amoindrissent les droits des agent·es, depuis le compte-

rendu d'évaluation professionnelle jusqu'au droit à mutation lequel se limite désormais à l'affectation dans une direction et advienne que pourra. Ou plutôt devrions nous dire advienne que pourrave.

Au mieux l'administration interroge t-elle la problématique de la santé psychique au travail à l'aune de changements conduits de manière trop rapide ou encore par la nécessaire pédagogie envers les mal-comprenants qui servirait d'accompagnatrice bienveillante à un management où la fin justifie les moyens.

Les élu·es CGT n'ont obtenu aucune réponse concernant l'utilisation de la délétère courbe du deuil ou encore de la carte des alliés dans la matrice managériale de la Dgfi.

Pourtant cette matrice managériale, dispensée dans de nombreuses formations à l'attention des cadres A et suivants (+, ++, +++ trop) c'est aussi la causes / conséquences de la vague de suicides à France Télécom – Orange. La courbe du deuil a été identifiée comme à l'origine de la passivité des managers lesquels ont été enfermés dans des grilles d'analyse inappropriées, masquant les signaux d'alerte des salarié·es en souffrance..

Alors oui, les syndicalistes CGT ont milité pour la mise en place de formations de premiers secours en santé mentale car il y avait urgence à outiller les collègues confronté·es à la détresse psychique.

Mais ce faisant, nous sommes en prévention secondaire ou tertiaire.

Ah ! Nous direz-vous, il y a aussi l'imparable.

Nous le savons.

Pour autant, les élu·es CGT ne se satisfont pas de l'invisibilisation des problématiques systémiques qui constituent l'environnement de travail et son fonctionnement mais aussi le cadre dans lequel chacune et chacun travaillons et exerçons nos missions.

Ne pas penser ce cadre, ses impératifs, ses injonctions, ses codes, ses attendus, ses intrusions jusque dans la place flexible de chacun - sa desserte au rebut - et lui assigner un casier dans un flex-office, ne jamais questionner le management délétère, son mépris, sa condescendance humiliante, toujours reculer la ligne d'horizon à partir de marges de progressions toujours renouvelées dans le CREP, c'est faire fi de la prévention primaire concernant tout ce que regroupe le vocable des risques psycho-sociaux.

1/3 des agent·es en souffrance au travail dans nos services, c'est que le temps n'est plus de leur côté et la CGT ne se satisfait pas de l'air du temps.

Ni des boîtes faites en ticky-tacky

[Qui sont toutes, toutes, toutes pareilles.](#)