



CSAL FS du 28 avril 2026 Déclaration liminaire de vos élu·es CGT.



Ce 28 avril 2026, c'est la journée internationale de la santé et de la sécurité au travail.

Dans le monde, chaque année, on dénombre près de 380 millions d'accidents du travail et plus de 3 millions de morts dues au travail ou aux maladies professionnelles.

En 2024, le bilan de la Sécurité sociale dénombre 1 297 morts au travail ou par le travail (auxquels il faut ajouter les travailleur·es dépendant du régime agricole, des régimes spéciaux, de la fonction publique, et les indépendant·es, non comptabilisé·es dans le rapport) :

- 764 décès à la suite d'un accident de travail ;
- 318 à la suite d'un accident de trajet ;
- 215 décès à la suite d'une maladie professionnelle.

C'est un scandale national, plus de 3 morts par jour – invisibilisées ou traitées le plus souvent comme de simples faits divers.

En 2024, 22 jeunes de moins de 25 ans sont morts suite à un accident du travail.

En 2025, 5 victimes étaient des mineurs, apprentis ou lycéens de moins de 18 ans.

C'est un bilan désastreux pour le gouvernement et le patronat qui défendent l'entreprise comme lieu d'apprentissage tout en refusant de prendre en compte la réalité du travail et ses conséquences.

Les morts à la suite d'une maladie professionnelle sont aussi en augmentation. Les cancers professionnels sont encore nettement sous-déclarés, et souvent non considérés comme liés à l'activité professionnelle, faussant ainsi les statistiques et donc à terme la prévention nécessaire des risques et la réparation des préjudices subis par les victimes du travail. La CGT, d'Arcelor à Fos jusque dans les écoles des Bouches-du-Rhône se mobilise actuellement sur les risques liés à l'amiante.

Morts au travail : la DGFIP n'est pas épargnée :

Avant même la connaissance de la vague de suicides et tentatives de suicides qui a déferlé sur nos services en 2025, la CGT Finances publiques 13 a tiré le signal d'alarme et alerté sur la dégradation de la santé mentale au sein de nos services.

Nous avons poussé à la mise en place de la formation aux premiers secours en santé mentale à la Drfip 13. Formation qui s'inscrit dans la prévention secondaire et pour laquelle la CGT Finances publiques 13 milite pour qu'elle bénéficie à au moins un·e ou deux collègues par service pour prévenir les risques psycho-socio-organisationnels du travail.

Il nous est désormais indiqué que ce n'est pas possible. Ce n'est pas audible, ce n'est pas raisonnable, ce n'est pas responsable. Aussi nous proposerons pendant ce CSAL FS le vote du vœu suivant : **les élu·es du personnel en CSAL FS de la Drfip 13, au regard du taux de suicides et de tentatives de suicides à la DGFIP en 2025, se prononcent pour qu'au moins 2 agent·es par service soient formé·es aux premiers secours en santé mentale en 2026 au sein de la Drfip13.**

Car oui, en 2025, le nombre de suicides et de tentatives de suicides a atteint un triste record à la DGFIP.

Qui n'a pas en mémoire France Telecom ? Tout simplement celle ou celui qui ne veut pas voir ou pas comprendre.

Dans nos précédentes interventions en CSAL FS, nous avons rappelé le travail de documentation et d'information réalisé par la CGT Finances publiques 13, information aux agent·es, mais aussi interpellation y compris de Mme la Directrice générale et de vous-mêmes, représentant·es de l'administration, sur l'utilisation de la courbe du deuil comme matrice managériale.

Afin d'éviter un come-back du *responsable mais pas coupable*, la violence institutionnelle qui veut que chacune, chacun, rende personnellement des comptes sur sa performance individuelle dans l'objectif toujours recommencé de battre son record « personnel » précédent Cf. CREP et « marge de progression pour l'année à venir », c'est cette même violence qu'exerce le capitalisme – osons le mot-d'un fond d'investissement qui cherche à améliorer toujours plus son taux de profit et tant pis pour les

dégâts humains.

Il n'est question que dans l'appréciation de la manière de servir que postures managériales observables et en conséquence **d'une essentialisation des performances ou non performances humaines attendues dans le cadre professionnel.**

Dans le premier cas il y a l'illusion d'une reconnaissance... dans l'autre l'apparition d'une réelle souffrance au travail et de risques psycho-socio-organisationnels.

Comme l'indique Vincent de Gaulejac « *Ce ne sont pas les questions de pénibilité qui sont les plus essentielles, mais les questions subjectives, en particulier l'humiliation, le non-sens, la dévalorisation, etc* ». ([Source : Nouvelle revue de psychologie. Entretien avec Vincent de Gaulejac. Le sujet au cœur des paradoxes du management](#)).

Ainsi les missions, le travail sont invisibilisés au profit d'une nébuleuse managériale comportementale jusque dans le compte rendu d'évaluation des cadres A, mais cela vaut aussi pour les B et les C.

C'est le mythe de l'excellence individuelle ou encore de l'exceptionnel qui a comme fonction d'éloigner le travail réel du travail prescrit, d'entraîner un sur-investissement « pour y arriver » et d'exercer une prédation sur le temps personnel en préemptant sur le temps de repos. **C'est le phénomène de l'écrêtement pour celles et ceux qui pointent, c'est le travail tard le soir et le week-end pour les cadres au forfait et les N+1.**

C'est l'absence de véritable recours sur son entretien professionnel, avec l'instauration d'un recours amiable préliminaire obligatoire – comme pour un forfait post-stationnement- qui est appelé recours hiérarchique. **La CGT Finances publiques 13 revendique la fin du recours hiérarchique et la mise en place de CAP locales de révision de l'entretien professionnel !**

- La disparition des CHSCT depuis 2020, remplacés par la FS, a permis à la Direction de limiter l'intervention des représentants des personnels. Mais pour la CGT, cette situation participe à l'aggravation des conditions de travail et au recul en matière de prévention des risques professionnels.
- Les risques psycho-socio-organisationnels (RPS) n'ont cessé de se multiplier.
Aucun service ne semble épargné. Pour rappel les RPS regroupent le stress au travail, les harcèlements et violences internes ou externes au travail, le syndrome d'épuisement professionnel (burn out). Les RPS peuvent se traduire par l'expression d'un mal-être ou d'une souffrance au travail, des conduites addictives, une dégradation de la santé physique et mentale.
- Les risques psycho-socio-organisationnels, par exemple, ce sont ceux du droit d'alerte des agent-es de l'accueil du SIP Prado. Tandis que les agent-es signataires et soutenu-es par la CGT vous ont clairement démontré l'impérieuse nécessité d'agir sur la prévention primaire, vous ne le faites, qu'en partie et pour un temps limité.
- Penser la résilience et que demain ça ira mieux, ça vaut pour les passifs ou les adeptes, bref les tièdes, celles et ceux qui n'ont pas d'avis et ne se prononcent pas et ceux qui croient en des prophéties auto-réalisatrice, tiens par exemple, comme dans la courbe du deuil pour le management et la conduite de la transformation. **A chaque jour une urgence nouvelle et pour y faire face une nouvelle priorité.** On gère, anticiper c'est anxiogène.
- **Pour la CGT Finances Publiques**, le constat est clair : que la DG ait décidé de faire de la santé mentale sa « grande cause nationale » c'est bien, mais « être attentifs les uns aux autres » ça ne sera clairement pas suffisant. Renvoyer la responsabilité de la santé mentale aux collègues c'est nier la responsabilité de l'employeur !

Quand le management organise la solitude, la CGT crée des solidarités.

Qui te soutient ? Qui te défend ?

Toi aussi, soutiens la CGT, [syndique-toi](#) !