Souffrance au travail à Bercy : plus question de se taire

Une dégradation qui n'a que trop duré

Depuis plusieurs années, les agent·es des Finances publiques vivent une dégradation continue de leurs conditions de travail. Réorganisations en cascade, fusions de services, dématérialisation à marche forcée, suppressions de postes : la charge de travail explose alors que les moyens humains fondent.

Sur le terrain, les remontées sont unanimes :

- **Surcharge chronique** : des collectifs de travail exsangues, des agent·es qui absorbent la charge de deux ou trois postes vacants non remplacés.
- **Perte de sens** : des missions de service public vidées de leur substance par des objectifs chiffrés déconnectés du réel, des indicateurs de performance qui ignorent la qualité du travail rendu aux usagers et aux collègues.
- **Isolement** : télétravail mal accompagné, fermetures de sites, éloignement des collectifs, managers eux-mêmes sous pression et sans marge de manœuvre.
- **Multiplication des arrêts maladie**, des signalements RPS, des situations d'épuisement professionnel, parfois de véritables drames humains, que l'administration continue trop souvent de traiter comme des cas individuels plutôt que comme le symptôme d'une organisation du travail défaillante.

Ce constat n'est pas une impression : il est partagé par les représentant·es de proximité, confirmé lors des instances F3SCT, et documenté par les rares enquêtes de terrain que l'administration accepte de mener.

Position de la CGT Centrale Finances

La souffrance au travail n'est pas une fatalité, ni une affaire de fragilité individuelle. Elle est produite par des choix d'organisation.

La CGT refuse la logique qui consiste à renvoyer chaque agent·e en souffrance vers une cellule d'écoute ou un dispositif de soutien psychologique, comme si le problème résidait dans l'individu et non dans les conditions qui lui sont imposées. Ces dispositifs sont utiles pour amortir l'urgence, ils ne soignent rien à la source : la baisse continue des effectifs, l'intensification du travail, le pilotage par les chiffres.

La CGT dénonce :

- l**a poursuite des suppressions d'emplois** alors que les missions, elles, ne diminuent pas ;
- **des réorganisations décidées sans réelle étude** d'impact sur les conditions de travail, ni concertation sincère avec les agent·es ;

- l'**instrumentalisation** du télétravail comme variable d'ajustement plutôt que comme choix négocié ;

- **l'affaiblissement des instances de dialogue social et de prévention** depuis la suppression des CHSCT, remplacés par des Formations Spécialisées aux moyens et prérogatives amoindris.

Nos revendications

- **Arrêt immédiat des suppressions de postes** et ouverture de créations d'emplois à hauteur des missions réellement exercées.

- **Un plan de prévention des risques psychosociaux** réellement co-construit, avec des moyens dédiés, un suivi chiffré et des mesures correctives contraignantes, pas de simples déclarations d'intention.

- **Le renforcement des Formations Spécialisées** : moyens, formation des représentant·es, droit d'alerte effectif et suivi obligatoire des préconisations. La CGT exige que les F3SCT disposent d'au moins les mêmes prérogatives et moyens d'action que les anciens CHSCT, et non une version dégradée du dispositif de prévention.

- **Une charge de travail soutenable** : révision des objectifs et indicateurs pour qu'ils intègrent la qualité du travail et non la seule productivité.

- **Un encadrement de proximité formé et doté de marges de manœuvre réelles,** plutôt que simple courroie de transmission des injonctions descendantes.

- **Un droit à la déconnexion** garanti et respecté, un cadre clair et négocié du télétravail.

- **Une médecine de prévention** et des assistant·es de service social en nombre suffisant, avec des délais d'accès raisonnables.

- **Un plan ambitieux de lutte contre toutes les discriminations et les VSS,** visant à libérer la parole, mieux accompagner les victimes, et sensibiliser les collectifs de travail.

Nos propositions

- Un questionnaire anonyme sur les conditions de travail, diffusé à tous les agent·es du périmètre, pour objectiver la situation service par service et appuyer nos demandes en instance.

- Des groupes de travail locaux, avec les agent·es volontaires, pour identifier collectivement les points de tension avant toute réorganisation.

- Un droit de retrait et d'alerte facilité et sans crainte de représailles, avec accompagnement syndical systématique.

- La tenue d'un temps d'échange collectif dans chaque service, à l'initiative de la CGT, pour libérer la parole sans crainte de jugement individuel.

- La formation systématique des agent·es et de l'encadrement à la détection des signaux de souffrance au travail.

La souffrance au travail n'est pas une fatalité : c'est un rapport de force.