



**CGC-DGFiP et SNC-CGC**

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73

Sites : [www.cgc-dgfiip.info](http://www.cgc-dgfiip.info) / [www.snc-dgfiip.info](http://www.snc-dgfiip.info)

Adresses mail : [cgcdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr](mailto:cgcdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr)

[sncdgdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr](mailto:sncdgdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr)



Syndicat National des  
cadres A

Syndicat National  
des contrôleurs

## Création de cellules d'écoute psychologique : guérir le présent ou anticiper les risques à venir ?

Les transformations annoncées ou à venir [AP 2022] à la DGFiP vont faire peser une contrainte psychologique supplémentaire sur les personnels et en particulier les cadres, avec un management délicat et une faible latitude décisionnelle dans l'organisation du travail.

Le décryptage du dernier baromètre social met une nouvelle fois en évidence le déficit de moyens mis en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail.

La Direction générale des finances publiques (bureau SPIB-2) a lancé un appel d'offres, pour la mise en place de deux cellules d'écoute psychologique destinées aux personnels de la DGFiP (date limite de réception des offres le 17/04/2018).

### Deux cellules d'écoute psychologique distinctes pour quoi faire ?

Les cellules d'écoute ont pour « rôle d'apporter un soutien personnalisé aux salariés vivant difficilement leur situation de travail. Cela va de l'accompagnement psychologique et médical à la recherche de solutions concrètes avec le management. »

L'une sera destinée aux agents et l'autre aux cadres afin qu'ils puissent résoudre les problèmes de « conflits et tensions, évènements traumatiques, gestion des personnalités difficiles, addictions ».

### Articulation : un dispositif sous contrainte budgétaire à portée limitée

Pour les agents, la cellule sera accessible 24h/24- 7j/7 ;

Pour les cadres, la cellule sera accessible les jours ouvrés de 8 à 19H.

Le dispositif d'assistance s'annonce contraint puisque les agents seront limités à « cinq entretiens téléphoniques maximum par an » tandis que les cadres devront justifier le recours à la cellule psychologique « par la situation particulière ou un événement justifiant l'appel ».

Convenons que la dernière formule mérite un éclaircissement : chaque cadre en difficulté est exposé nécessairement à une situation particulière ou à un événement justifiant l'appel !

Nous pouvons imaginer que l'appel serait réservé aux événements graves dont la définition est donnée par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) : « Confrontation brève ou prolongée, à

une situation stressante, *exceptionnellement menaçante ou catastrophique*” qui provoquerait des sentiments évidents de détresse chez la plupart des individus »

Un psychologue référent est désigné au sein de l'équipe médicale (composée de psychologues, psychologues du travail, psychologue cliniciens) lors de l'appel pour assurer le pilotage et la complémentarité des intervenants. Il sera le garant de la cohérence des interventions.

## **Le précédent France Télécom**

Le dispositif n'est pas novateur. Il fut mis en place à France Télécom à l'automne 2007, alors engagée dans des restructurations opérées dans le cadre du processus de privatisation. L'entreprise avait à l'époque supprimé 22.000 postes et procédé à 10.000 mobilités géographiques ou fonctionnelles en l'espace de trois ans, entre les années 2006 et 2008.

France Télécom n'a pas voulu communiquer sur le taux de suicides constaté dans son personnel entre 2004 et 2007 mais les chiffres transmis à l'inspection du travail sur la période postérieure faisaient état de 15 suicides survenus en 2008 et de 17 en 2009. L'analyse est donc incomplète à ce stade pour mesurer l'efficacité des cellules d'écoute psychologique destinées notamment à éviter que le mal-être ne débouche sur des actes irrémédiables.

## **Réflexions de la CGC DGFIP**

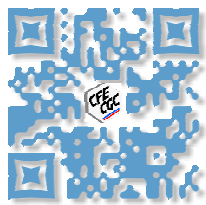
Nous ne pouvons nous empêcher d'établir un parallèle entre l'ampleur des restructurations qu'a connu France Télécom en son temps et ce qui semble se préparer à la DGFIP dans le cadre des projets d'Action Publique 2022.

Nous prenons donc acte de la mesure de prévention mais nous sommes très dubitatifs sur son adéquation avec le niveau des difficultés que nous allons devoir affronter au vu des réductions massives d'emplois issues de AP 22, doublées de lourds plans de restructurations.

Nous sommes ainsi tentés de penser que la DGFIP agit de la sorte non pas pour traiter une situation passée ou présente, mais pour prévenir ou anticiper un nouveau bouleversement s'annonçant dans l'exercice de nos métiers. Car s'il s'agissait simplement de traiter la souffrance au travail existante, séquelle des précédentes phases de réformes, diligentées sur un mode accéléré et un rythme incessant, le bon sens serait de décider d'un gel des suppressions d'emplois.

Il est évident que pour bénéficier de conditions de vie au travail satisfaisantes, la condition sine qua non pour un service est de disposer d'un effectif suffisant pour assurer un fonctionnement correct.

Le détail de ce dispositif sera clarifié dès que nous disposerons d'un retour d'information du dernier comité de suivi du plan d'action en matière de conditions de travail.



**La CGC DGFIP et le SNC-DGFIP se battent à vos côtés pour défendre vos droits.**  
**Pour recevoir régulièrement nos informations**  
Renvoyez par courriel votre demande expresse à :  
[cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr)  
ou à : [sncdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:sncdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

