



#DÉCLARATION LIMINAIRE

FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSAM du 8 juillet 2025

A titre préliminaire, nous, **la CGT Finances**, tenons par la présente à exprimer notre vive préoccupation et notre ferme opposition concernant la décision de confier, la protection sociale complémentaire (PSC) volet santé des agents en activité et des retraités, à la société ALAN.

Cette décision, prise par notre ministère, nous inquiète profondément. ALAN n'est pas une mutuelle, mais une nouvelle start-up dont la situation financière semble incertaine et dont le modèle est axé sur la spéculation. De plus, ce choix pose de graves questions en termes de conservation des données, un marché que nous qualifions de «juteux».

L'objectif mercantile d'ALAN de «mettre la main sur la protection sociale complémentaire de la fonction publique ne trompe personne». Pour nous, il s'agit clairement d'une attaque contre le mouvement mutualiste et l'économie sociale et solidaire.

Dès le début, la **CGT Finances** a dénoncé la nature même de cette start-up et émis les plus grands doutes sur la sincérité de la méthode ayant abouti à ce choix, notamment en raison d'une «proximité avec de plus hauts dirigeants». Nous mettons et mettrons tout en œuvre pour faire échec à cette décision que nous jugeons irresponsable et scandaleuse. Nous menons et continuerons de mener des actions d'interpellation politique, des recours juridiques, et organiserons des rassemblements. Une pétition, qui atteint déjà plus de 12 000 signatures, témoigne de l'ampleur de la mobilisation contre ce projet. Nous invitons d'ailleurs celles et ceux qui ne l'auraient pas encore fait à la signer. Cette mobilisation est d'autant plus légitime que le choix d'ALAN par Bercy a été effectué de manière unilatérale et opaque.

Notre mutuelle historique, la MGEFI, a déposé un recours précontractuel, mais celui-ci a été rejeté par le juge administratif qui ne s'est pas prononcé sur le fond, se déclarant incompétent à ce stade de la procédure. **La CGT Finances** soutient pleinement cette démarche initiale de la MGEFI, qui vise à défendre les intérêts des agents et à préserver les valeurs mutualistes de solidarité et de proximité, valeurs qu'ALAN ne peut incarner. Il est inacceptable que le ministère fasse un choix que nous jugeons biaisé, inique et fautif.

Au-delà, c'est bien le virage anti-social qu'a pris le gouvernement et qu'appuie notre ministère qui nous indignent. **La CGT Finances** continue de dénoncer lors de chaque séance de cette FS **la réforme injuste et brutale des retraites** à laquelle l'immense majorité des travailleuses et travailleurs demeurent toujours fermement opposés. Ce qui n'empêche pas le gouvernement d'envisager de reculer encore de 3 ans ce départ.

Dans cette instance dédiée à la santé au travail, nous sommes les porte-voix de tous les collègues à qui le gouvernement a, avec brutalité et cynisme, volé deux années de retraite en bonne santé et ne veulent pas de la «retraite pour les morts» que leur promet un nouveau recul potentiellement à 67.

Ces 30 dernières années, la durée obligatoire de labeur des travailleuses et travailleurs a crû de 15 %. Qui peut prétendre que notre espérance de vie en bonne santé augmentera dans les mêmes proportions ?

Cette réforme marque profondément et définitivement la fracture entre le pouvoir exécutif et la très grande majorité de la population. Nous ne cesserons jamais de la combattre.

Enfin, comment ne pas voir dans la réduction de 10 % de la rémunération lors des absences pour maladie l'ignominieuse pénalisation de la maladie et des plus fragiles.

C'est pourquoi la CGT Finances appelle tous les agents de notre ministère à rechercher l'unité la plus large possible pour peser dans cette opposition à ce changement radical de modèle social. Il est impératif de manifester et de rendre visible, par tous les moyens possibles, notre refus catégorique de voir nos cotisations servir les intérêts de spéculateurs financiers.

A titre liminaire, nous dénonçons **l'intensification et la déshumanisation du travail** qui s'accompagnent de pressions sur les travailleurs extrêmement fortes, mettant à mal les collectifs de travail et laissant de plus en plus les salariés exposés à l'arbitraire des patrons comme des administrations. Administrations et dirigeants qui ont pourtant une responsabilité et une obligation vis-à-vis de la santé mentale et physique de leurs personnels. Or, les agents de notre ministère veulent être reconnus pour leur travail d'utilité publique, ont un « besoin de sens », pour maintenir ce dépassement perpétuel lié principalement au déficit d'emplois.

La CGT Finances dénonce dans nos administrations le gâchis humain, social et économique engendré par un management « désincarné » et « pathogène », dû à ce que l'on peut qualifier de harcèlement moral qu'il est nécessaire de faire cesser.

Nul n'en parle mais le mal est profond. Nombre de directions de notre ministère, traversent une crise organisationnelle qui n'est pas sans rappeler celle qu'ont connue les employés de France Télécom de 2007 à 2010.

On y trouve les mêmes ingrédients : des réformes imposées à tous, une intervention systématique des cabinets de conseil, un management pathogène, une réduction drastique des effectifs, des mobilités imposées, une incompréhension des personnels et au bout des dépressions, des suicides, une catastrophe sociale et humaine !

Prenons l'exemple de la DGFIP, délais impossibles, culte des objectifs et de la statistique, absence de stratégie et de maîtrise des risques (Nouveau Réseau de Proximité -NRP- et ses suites), changements récurrents d'outils numériques structurants non aboutis qui dysfonctionnent (dernier accident industriel : Gérer mes bien immobiliers - GMBI) et d'organisations du travail pathogènes (polyvalence, travail au fil de l'eau, sans bureau, etc)...

Les personnels s'échinent « à faire quand même le travail » mais s'épuisent jusqu'à parfois mettre fin à leurs jours. Perte de sens du travail, perte d'autonomies et de savoirs, conflits de valeur, perte d'estime de soi : ce sont **14 suicides et 8 tentatives de suicide que nous déplorons à la DGFIP depuis le 1er janvier 2025.**

Or, « ce ne sont pas des cas individuels de gens fragiles », comme essaie de le faire croire l'administration, mais des gens broyés par le système.

Le problème, dans nos administrations, n'est pas tant qu'on ait des gentils ou des mauvais chefs, mais le fait que **la hiérarchie dirigeante se sente libre de traiter les gens comme elle l'entend.**

Avec la balkanisation de la DGFIP, toujours, et la loi de transformation de la fonction publique, la DGFIP a structurellement augmenté la violence potentielle de la hiérarchie en regroupant autour des N°1 (DRFIP, DDFIP, DIRCOFI...) tous les pouvoirs de décisions RH et opérationnelles locales.

Les N°1 ont désormais un pouvoir exorbitant dans le cadre du COM (contrat d'objectif et de moyen) et des LDG (lignes directrices de gestion), qui ont fait disparaître les règles de gestion antérieures que les cadres dirigeants trouvaient trop rigides et contraignantes.

Dans une moindre mesure les chefs de services, cadres de proximité, se sont vu également conférer des pouvoirs RH étendus (évaluation, fixation des objectifs, autorisation de formation, temps partiel, télétravail et congés) et l'organisation du travail (gestion du temps de travail et des absences, télétravail, les aménagements de poste, la fixation des objectifs ...).

L'administration leur impose une loyauté inconditionnelle, condition sine qua non à leur progression de carrière, non plus basée sur leurs compétences mais sur leur capacité d'adhésion aux transformations et aux réformes en cours.

La Macronie a mis fin à la méritocratie au profit de l'allégeance !

Les cadres sont les principaux acteurs de la santé et du bien-être au travail, par leurs relations, leurs façons de communiquer avec les équipes pour construire leur bien-être au-delà de la réalisation de leurs missions.

Nous devons développer une culture de bien être au travail, développer des modes de management sains, bon pour la santé des cadres et pour leur bien-être comme celui des salariés, avec une efficacité basée sur la proximité, le soutien, la bienveillance, focalisée sur le positif.

On ne manage pas par le stress ni par des objectifs « imposés d'en haut » ou un « contrôle tatillon ». Il faut laisser l'initiative des objectifs aux travailleurs qui aspirent à plus d'autonomie et de responsabilité, laisser de la place pour l'intelligence individuelle et collective.

Pour gérer l'humain, il faut s'intéresser à l'autre.

Or, comme le rappelle la circulaire de 2022, la santé mentale, c'est autre chose que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux et, vous l'énoncez vous-même dans le mémo de sensibilisation sur la santé mentale, le travail peut aussi être à l'origine de problèmes de santé mentale (burn-out, stress post-traumatique, dépression...). Pour autant, quels moyens sont réellement mis en œuvre dans la démarche ministérielle d'évaluation des risques professionnels mis à part les dispositifs de signalement et l'intégration d'un risque lié aux addictions ? Comme s'il n'y avait rien d'autre à faire qu'une prévention tertiaire qui s'emploie à colmater tant bien que mal les blessures causées par le système. Si vous n'interrogez pas les effets pervers de l'effectif inadapté à la charge de travail (et donc de revenir à la complexité et au volume de travail à accomplir par chacun), de l'arbitraire consacré par les LDG, de la complexité réglementaire et informatique à laquelle chaque agent est confronté sans formation suffisante et parfois sans formation du tout court, vous ne pouvez pas prétendre agir en faveur de la santé au travail.