

# **Améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires**

## **Plan d'actions DGFIP 2025 - 2027**

Au quotidien, les agents de la Direction générale des Finances Publiques s'engagent pour assurer la bonne marche de la fonction comptable et financière de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux publics, la gestion et le recouvrement des impôts, le contrôle fiscal, la lutte contre la fraude fiscale, les missions domaniales et cadastrales ainsi que le service et le conseil auprès des usagers et des partenaires, les services supports, dont les ressources humaines et les services informatiques.

Riche de ses 95 000 agents, cette communauté humaine peut connaître des drames et des événements graves. Des risques psycho-sociaux peuvent l'affecter tant individuellement que collectivement.

Au cours du premier semestre 2025, le nombre de suicides et de tentatives de suicide d'agents de la DGFIP a été particulièrement élevé par rapport à la situation constatée sur les années récentes. Face à cette situation et dans la dynamique gouvernementale autour de la santé mentale, érigée Grande Cause Nationale en 2025, la Direction générale des Finances publiques s'engage à renforcer sa politique de prévention des risques pour mieux prévenir la crise suicidaire. Telle est l'ambition du plan 2025 – 2027 qui est ici présenté.

La direction assume pleinement la responsabilité qui est la sienne en tant qu'employeur, notamment les obligations qui lui incombent de veiller à la sécurité et à la santé physique et psychique des personnels relevant de son autorité<sup>1</sup>.

Pour cela elle s'appuie sur des dispositifs de prévention, et un réseau d'acteurs professionnels. Les services RH locaux interviennent ainsi en prévention du geste suicidaire, à l'appui des responsables d'unités<sup>2</sup>, dès lors qu'une situation de détresse est détectée. La démarche de prévention associe également les médecins du travail, les assistants de prévention, les assistants de service social et les représentants du personnel. Des dispositifs de soutien et d'accompagnement sont également disponibles comme la cellule d'écoute et de soutien psychologique, accessible 24h/24, 7j/7.

Ce plan pluriannuel 2025 – 2027 est articulé autour de 3 axes renvoyant aux trois niveaux classiques de prévention des risques professionnels (prévenir, agir et accompagner) :

- Mieux connaître les conditions de travail et les risques (Axe 1) ;
- Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires (Axe 2) ;
- Accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou à un événement grave (Axe 3).

Ces axes se déclinent ensuite en objectifs, mesures et actions comprenant un acteur pilote de l'action, des échéances et des indicateurs

Ce plan traduit l'engagement de la DGFIP d'accompagner tous les agents de la Direction rencontrant des situations complexes ou confrontés à des événements graves, y compris les managers. Au travers de mesures individuelles mais aussi collectives, dont l'étude de l'impact des réorganisations sur les conditions de travail, ce plan s'adresse à chacun d'eux dans l'objectif de leur apporter une aide concrète et a vocation à être diffusé largement au sein de la Direction.

Ce plan a fait l'objet d'échanges avec les représentants du personnel, membres de la Formation spécialisée du Comité social d'administration de réseau de la DGFIP, compétente en matière de protection de la santé physique et mentale des agents. Dans ce cadre, les mesures collectives portées par ce plan pourront être financées sur le budget de la Formation spécialisée. Le suivi de la mise en œuvre de ce plan, donnera lieu tous les ans à un bilan qui sera communiqué à tous.

---

<sup>1</sup> article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982

<sup>2</sup> Responsable d'unité : unité infra-départementale en service déconcentré, bureau en administration centrale

# SOMMAIRE

## **Axe 1 : Mieux connaître les conditions de travail et les risques.....4**

Objectif 1 – Renforcer la culture de prévention garante du bien travailler ensemble par une meilleure appréhension des conditions de travail.....5

Mesure 1 : Accroître la formation à la prévention et à la santé au travail dans le cursus de formation des encadrants.....5

Mesure 2 : Enrichir les mesures de prévention à disposition des encadrants.....6

Mesure 3 : Mieux exploiter les résultats du document unique d'évaluation des risques professionnels 7

Mesure 4 : Développer le dialogue social en matière de RPS et de risque suicidaire au sein des formations spécialisées de chaque CSA.....8

Objectif 2 – Agir sur le travail et son organisation.....10

Mesure 5 : Améliorer les ressources mises à disposition des encadrants en matière de prévention.....10

Mesure 6 : Systématiser la réflexion annuelle sur l'organisation du travail.....11

Mesure 7 : Prendre en compte les conditions de travail dans la conduite de projet.....13

## **Axe 2 : Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires.....14**

Objectif 3 – Sensibiliser et former à la santé mentale.....14

Mesure 8 : Former aux premiers secours en santé mentale, prioritairement les assistants de prévention et les encadrants.....14

Mesure 9 : Réfléchir à la mise en œuvre d'un dispositif sentinelle au sein de la DGFIP.....14

Mesure 10 : Mettre à disposition de tous les agents une offre de formation dédiée à la santé mentale 15

Mesure 11 : S'assurer d'une information accessible à tous en matière de santé mentale.....16

Objectif 4 – Repérer et accompagner le plus tôt possible les situations de détresse et de vulnérabilités psychologiques.....17

Mesure 12 : Assurer un suivi renforcé des situations individuelles complexes détectées en formation initiale.....17

Mesure 13 : Soutenir la diffusion et l’approfondissement de la culture de prévention des risques aux travail et des conditions de travail.....	18
Mesure 14 : Soutenir l’ensemble des cadres de proximité.....	19
Mesure 15 : Accompagner les responsables d’unité au travers de dispositifs et de formations ciblées .....	19
Mesure 16: Renforcer les actions en faveur d’une meilleure santé physique et psychologique des personnels.....	20
<b>Objectif 5 – Mieux prendre en charge les agents rencontrant des difficultés d’ordre personnel et professionnel.....</b>	<b>22</b>
Mesure 17 : Organiser au moins une fois par an en DR/DDFiP un rendez-vous périodique de veille sociale, pour gérer les situations individuelles et collectives complexes.....	22
Mesure 18 : Maintenir le contact et préparer la reprise d’un agent après une longue absence.....	22
<b>Axe 3 : Accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou à un évènement grave.....</b>	<b>24</b>
<b>Objectif 6 – Consolider la prise en charge des situations d’urgence et des évènements graves.....</b>	<b>24</b>
Mesure 19 : Mieux suivre les situations d’urgence et les tentatives de suicides en lien avec le médecin du travail.....	24
Mesure 20 : Proposer systématiquement la réalisation d’une enquête par la formation spécialisée lors d’un suicide ou d’une tentative, quel que soit le lieu de réalisation de cet évènement.....	25
<b>Objectif 7 – Accompagner les équipes après un évènement grave.....</b>	<b>27</b>
Mesure 21 : Mieux communiquer avec les équipes après un suicide ou une tentative de suicide.....	27
Mesure 22 : Mettre en place et suivre localement un protocole de prévention post évènement pour l’entourage proche.....	27

# Axe 1 : Mieux connaître les conditions de travail et les risques

## Remarques liminaires

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme des risques pour la santé physique, mentale et sociale provoqués par une exposition à des facteurs relationnels et organisationnels et des conditions d'emploi pouvant avoir des effets néfastes sur le fonctionnement mental, physique et social d'un employé. Les manifestations des RPS peuvent être d'ordre physique mais aussi d'ordre psychologique, avec le suicide comme conséquence la plus tragique. La conduite suicidaire est généralement associée à différents facteurs qui se cumulent et interagissent. Le risque suicidaire inclut le suicide, la tentative de suicide et les idées suicidaires. Il relève d'un phénomène complexe résultant de l'interaction de nombreux facteurs : biologiques, psychologiques, sociaux et environnementaux.

Le rapport Gollac-Bodier du 11 avril 2011<sup>3</sup>, qui a servi de référence pour la mise en place de politiques de prévention des RPS dans les environnements de travail, identifie notamment six facteurs de risques psychosociaux :

- l'intensité du travail et le temps de travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- l'autonomie ;
- les rapports sociaux au travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

En outre, l'engagement de la Direction générale de la fonction publique pour favoriser la qualité de vie et des conditions de travail<sup>4</sup> est un objectif rappelé dans le « Plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 ».

Conformément aux dispositions du code du travail applicables à la fonction publique (articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3) et aux dispositions du décret du 28 mai 1982, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Dans le cadre des missions qu'il exerce et dans la limite de ses attributions, le responsable d'unité est chargé de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des personnels qui relèvent de son autorité .

A ce titre, il veille à la prévention des risques psychosociaux (RPS).

<sup>3</sup> « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » - Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé- Michel Gollac et Marceline Bodier

<sup>4</sup> « La qualité de vie et des conditions de travail visent à concilier la qualité du service public avec le bien-être des agents. L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de travail des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. » (Ministère de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique) Notre cœur d'activité | Le portail de la fonction publique (fonction-publique.gouv.fr)

# Objectif 1 – Renforcer la culture de prévention garante du bien travailler ensemble par une meilleure appréhension des conditions de travail

## Mesure 1 : Accroître la formation à la prévention et à la santé au travail dans le cursus de formation des encadrants

Il est indispensable de renforcer la culture de prévention au sein de la DGFIP. Chaque responsable d'unité, quel que soit son grade, en raison de son rôle central dans l'animation des équipes et l'organisation des activités, est un acteur clé pour impulser et maintenir des pratiques de travail sûres et respectueuses de la santé des salariés.

Ils doivent veiller à garder un management bienveillant, et être attentifs aux conditions de travail.

Les responsables d'unité doivent bénéficier des formations et des outils qui leur permettent de jouer pleinement ce rôle.

Cette mesure vise à intégrer, de manière systématique et structurée, des modules de formation à la prévention des risques professionnels et à la promotion de la santé au travail dans l'ensemble des cursus destinés aux futurs encadrants. L'objectif est de leur fournir les connaissances, les outils et les réflexes nécessaires pour identifier les risques, mettre en œuvre les mesures adaptées et instaurer un environnement de travail sain et sécuritaire.

En développant ces compétences dès la formation initiale, et en les consolidant par la formation continue, la culture de prévention s'ancre dans les pratiques managériales.

Au-delà, l'offre de formation continue en matière de prévention des risques santé au travail sera enrichie et mise davantage en visibilité auprès de l'encadrement.

Les responsables d'unité en situation d'accompagnement des transformations dans les services doivent être plus particulièrement soutenus. C'est pourquoi ils suivront de manière prioritaire et obligatoire les actions de formation en matière de prévention des risques au travail. Ils pourront également s'appuyer sur le *Guide du secrétariat général pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet*.

Action 1	Échéance	Acteurs	Indicateur
Diffusion (re) du Guide su Secrétariat général pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet	2026	BCVTD	Diffusion du guide au réseau
Action 2	Échéance	Acteurs	Indicateur
Intégration d'un module conditions de travail obligatoire dans le	2026	BCVTD ENFiP	Inscription au programme de formation

---

cursus de formation des  
encadrants

---

Action 3	Échéance	Acteurs	Indicateur
Action de sensibilisation à la santé mentale lors de l'académie des cadres	Septembre 2026	ENFiP	Déploiement de séquences sur cette thématique

Action 4	Échéance	Acteurs	Indicateur
Mise en visibilité de l'offre de formation continue en matière de prévention des risques santé au travail	2026	SRH ENFiP	Nombre de formations suivies Diffusion sur Ulysse

Action 5	Échéance	Acteurs	Indicateur
Formation en matière de prévention des risques au travail pour les cadres devant accompagner les transformations dans les services	2026	ENFiP	Nombre de formations suivies

## Mesure 2 : Enrichir les mesures de prévention à disposition des encadrants

Une synthèse des PAPRIPACT sera réalisée par le biais de groupes de travail qui associeront des assistants de prévention, et des assistants de prévention référents des délégations porteurs d'une synthèse interrégionale. Ce bilan prendra la forme d'une bibliothèque des bonnes pratiques et des actions mises en place face au recensement des risques effectués dans le cadre du DUERP.

Cette bibliothèque fera l'objet d'une diffusion auprès des représentants du personnel, tant de niveau local que de niveau national.

Action 6	Échéance	Acteur	Indicateur
Réaliser une bibliothèque des mesures prises dans le cadre du PAPRiPACT Diffusion des bonnes pratiques	2026	DDG	Mise en ligne sur l'espace Novae des AP et sur Ulysse espace Manager d'une bibliothèque agrégée

Action 7	Échéance	Acteur	Indicateur
Présenter un bilan du DUERP et de la bibliothèque de l'année en FS locale et de Réseau	Annuelle	Membres de la FS locale et du CSA de Réseau	Présentation des données et d'un bilan de la bibliothèque

### Mesure 3 : Mieux exploiter les résultats du document unique d'évaluation des risques professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une obligation légale pour l'employeur, conformément à l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et à l'article L. 4121-3 du code du travail, visant à formaliser l'évaluation des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux (RPS). Le responsable d'unité identifie et évalue les risques professionnels dans chaque unité de travail afin de protéger la santé et la sécurité des agents. Les unités de travail couvrent toutes les situations rencontrées par les agents, quel que soit leur lieu de travail ou leur mission.

Les risques professionnels sont définis par la probabilité d'un dommage, liée à la fréquence et la durée d'exposition à un danger, et la gravité du dommage possible.

Les dommages engendrés par les facteurs RPS pour les individus portent sur les troubles psychologiques (stress, anxiété, dépressions, comportement à risques...) physiques (troubles du sommeil, fatigue...) mais aussi sociaux (isolement, difficultés familiale). Les dommages engendrés par les RPS portent aussi sur le collectif professionnel et se traduisent par une détérioration de la qualité du travail, des conflits, une baisse de la motivation, un absentéisme, ou encore une baisse d'attractivité.

La réglementation prévoit une mise à jour régulière du DUERP, au moins une fois par an ou lors de tout changement majeur des conditions de travail ou de sécurité. Le DUERP est également présenté en formation spécialisée du Comité Social d'Administration concerné. Le document est accessible aux agents, aux membres de la formation spécialisée, aux inspecteurs santé et sécurité au travail, au médecin du travail, et doit être conservé pendant 40 ans.

L'élaboration du DUERP est une démarche collective. Sous la responsabilité du responsable d'unité, un comité de rédaction peut être formé, associant différents acteurs : l'assistant de prévention, le responsable ou représentant de l'unité de travail, l'inspecteur santé et sécurité au travail, le médecin du travail et les représentants du personnel.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) est un outil réglementaire permettant de piloter les actions de santé et de prévention des risques professionnels. Le PAPRiPACT constitue un plan d'actions pour l'année à venir, en matière de santé, sécurité et amélioration des conditions de travail.

Chaque année, le président de la formation spécialisée du Comité Social d'Administration local soumet à celle-ci le PAPRiPACT pour avis.

Conformément au principe retenu par le Secrétariat général, des campagnes exhaustives et allégées sont alternées d'une année à l'autre.

En temps de campagne allégée, même si celles-ci ne sont pas obligatoires, il est recommandé chaque année la tenue d'une réunion avec les agents, dès lors qu'ils sont impactés par un évènement grave ou impactant leurs conditions de travail, et a minima une fois par an.

En particulier et dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan, la campagne DUERP 2026, qui sera une campagne de recensement exhaustif, portera la nécessité pour le responsable d'unité d'échanger avec les agents composant son collectif de travail, autour de la santé mentale et de la prévention du risque suicidaire.

S'agissant du recensement des risques sur l'année 2024, 98 % des directions ont saisi leurs risques identifiés dans l'outil dédié « Prévaction », l'objectif étant d'arriver à un taux de 100 %.

En 2026 et s'agissant de la campagne annuelle de recensement des risques professionnels, les responsables d'unités seront invités à échanger en particulier avec leurs agents sur ces sujets de prévention des risques suicidaires et de santé mentale.

Action 8	Échéance	Acteur	Indicateur
Diffusion d'une note de service réaffirmant l'obligation d'actualisation du DUERP, de réalisation du PAPRI Pact associé et d'organisation des débats en FS avec, en 2026, un focus sur la prévention des risques suicidaires et la santé mentale.	Campagne DUERP 2026	BCVTD	Nombre de DUERP et de PAPRI Pact réalisés à la date

#### Mesure 4 : Développer le dialogue social en matière de RPS et de risque suicidaire au sein des formations spécialisées de chaque CSA

Les formations spécialisées (FS) en santé, sécurité et conditions de travail relèvent des comités sociaux d'administration (CSA) et sont dédiées aux questions de santé et de sécurité au travail.

Les attributions des FS sont larges. Elles ont un rôle consultatif, notamment pour les documents rattachés à sa mission de santé, sécurité et conditions de travail et disposent d'un accès particulier à des informations spécifiques :

- informations en lien avec la médecine de prévention, visites de l'inspecteur santé et sécurité au travail, documents relatifs aux installations soumises à autorisation, observations consignées sur les registres de santé et de sécurité au travail et de signalement d'un danger grave et imminent ;
- rapport annuel du médecin du travail, informations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique, plan de prévention établi en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, rapports des délégations de la FS (visites des services et enquête), réseaux des assistants et conseillers de prévention ;
- analyse et bilan des fiches de signalement externes et internes via l'outil Signalfip.

La FS a en outre des compétences d'intervention, d'enquête et, le cas échéant, d'expertise. Elle se réunit dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, comme le prévoit la réglementation en cas d'évènement intervenant sur le lieu de travail. Concrètement, le Président de la formation spécialisée prévient systématiquement les représentants du personnel siégeant en FS de toute tentative de suicide ou de tout suicide dès qu'il a connaissance de la situation et propose un échange en FS, où le point est inscrit à l'ordre du jour.

Au-delà et en matière de signalement d'incident, les représentants du personnel bénéficiaire, depuis 2024 et le déploiement de l'outil numérique Sign@IFiP, d'un accès au fil de l'eau aux déclarations des agents de signalement externe ou interne.

Dans son courrier du 16 juillet 2025, la Directrice générale a demandé à l'ensemble des responsables territoriaux, par ailleurs présidents de FS, de proposer systématiquement, lors de la réunion de la FS faisant suite à l'évènement, la réalisation d'une enquête, quel que soit le lieu de réalisation du suicide ou de la tentative, alors que la réglementation ne le prévoit que s'agissant d'évènement intervenant sur le lieu de travail. La décision de réaliser une enquête est prise par les représentants du personnel lors de la réunion de la FS, à la majorité des membres ayant voix délibérative, en tenant compte des attentes du collectif de travail.

En présence d'un danger grave et imminent, la FS, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, rend un avis dans le cadre de la procédure d'alerte<sup>5</sup>. Le président de la FS peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation spécialisée, faire appel à un expert certifié<sup>6</sup>.

Enfin, la FS procède à des visites des services<sup>7</sup> ou des enquêtes<sup>8</sup>. Ces dispositifs de visites des services et délégations d'enquête participent à l'élaboration des dispositifs de prévention et d'amélioration des conditions de travail et permettent la mise en place de solutions adaptées.

Une réunion de la FS dédiée à l'examen des conditions de travail au sein des services de la direction territoriale se tient annuellement. Elle permet de partager la présentation des résultats de l'enquête annuelle Observatoire interne, de la campagne d'évaluation des risques professionnels et d'élaboration des PAPRiPACT associés, du tableau de bord de veille sociale directionnel, et du bilan des fiches de signalement et des accidents de service.

Ces échanges pourront être préparés en amont, avec les représentants du personnel siégeant en FS, dans le cadre d'un groupe de travail dédié à la détection des signaux de troubles psychosociaux au sein des collectifs de travail ; ce GT n'a pas vocation à traiter des situations individuelles.

En outre, sera programmée annuellement une séance de la FS du CSA de réseau dédiée à l'examen du bilan national des données sur les suicides et tentatives de suicide ainsi que celui sur les enquêtes menées, afin de partager collégialement et dans le cadre de l'instance sur ces données.

Action 9	Échéance	Acteurs	Indicateur
Tenir au moins une réunion par an de l'instance FS sur le sujet des CVT	À compter de 2026 (automne N)	Directions territoriales	Nombre de réunions de la FS tenues

Action 10	Échéance	Acteurs	Indicateur
-----------	----------	---------	------------

5 Article R.253-61 du code général de la fonction publique

6 Article R.253-54 du code général de la fonction publique

7 Article R.253-41 du code général de la fonction publique

8 Article R.253-49 du code général de la fonction publique

Prévoir un RDV annuel en FS de réseau pour présenter au niveau national les données sur les suicides et tentatives de suicide + le bilan des enquêtes menées	Annuelle	Membres de la FS du CSA de Réseau	Présentation des données chiffrées et d'un bilan des enquêtes
--	----------	-----------------------------------	---

## Objectif 2 – Agir sur le travail et son organisation

### Mesure 5 : Améliorer les ressources mises à disposition des encadrants en matière de prévention

Les équipes d'encadrement (responsables d'unité et adjoints) prêtent une attention particulière à l'organisation du travail afin qu'elle ne soit pas source de risques professionnels.

Il leur appartient de prévenir ces risques afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des agents. Elles sont à l'écoute pour entendre les besoins et y répondre en s'appuyant sur la mission « conditions de vie au travail ».

A cet effet, les échanges entre pairs permettent de mutualiser les bonnes pratiques en matière de cadre de travail et de pratiques managériales.

Pour faciliter les échanges, les responsables d'unité pourront s'appuyer sur le réseau des facilitateurs, avec le soutien de la cellule de médiation interne et de la MAC. Ce réseau est constitué de 112 volontaires formés aux méthodes de facilitation, et répartis sur l'ensemble du territoire, dont 80 dans le réseau déconcentré (104 d'ici la fin de l'année 2025).

Action 11	Échéance	Acteurs	Indicateur
Création de rencontres des responsables d'unité pour le partage d'expérience/mutualisation sur leurs pratiques managériales en matière de CVT	2026	Réseaux des facilitateurs	Nombre de réunions organisées

L'application ARCHE (Accompagnement Relationnel Changement Exploration) est une application ouverte à tous les cadres de la DGFIP. Cet outil permet d'analyser les enjeux d'une situation relationnelle au travers d'un parcours de questionnement guidé en ligne, de disposer d'une synthèse et d'identifier des ressources mobilisables pour mettre en place un accompagnement adapté à chaque situation.

Depuis cet espace unique et simple d'accès, il est possible de consulter toutes les offres d'accompagnement proposées par la DGFIP : médiation de conflit ou de projet, coaching individuel ou collectif, co-développement, facilitation, formations managériales, outil d'auto-diagnostic

managérial...

Par ailleurs, la DGFIP dispose de nombreuses données quantitatives relatives aux conditions de travail et aux risques psychosociaux ainsi que des données concernant la santé au travail via le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le tableau de bord de veille sociale (TBVS) et l'observatoire interne (OI).

Les données relatives aux écarts d'heures ou aux jours de congés non pris, comprises dans le tableau de bord de veille sociale (TBVS) sont des indicateurs qui doivent en particulier appeler l'attention et faire l'objet d'une analyse.

Une évolution de l'application ARCHE avec l'ajout d'un module CVT à destination des responsables d'unité permettra d'exploiter l'ensemble de ces données et d'orienter les analyses et les croisements à réaliser entre elles dans le cadre d'une stratégie de prévention. Ce nouveau module aura pour base documentaire les items/questions retenus dans les trois outils CVT que sont l'OI, le TBVS, le DUERP.

Il permettra aux responsables d'unité de faire le lien entre les 3 outils CVT et d'avoir accès aux indicateurs et questions sur une thématique en particulier (ex : sur la thématique charge de travail, le module lui permettra d'avoir les références dans les 3 outils CVT pour faire une analyse complète).

Action 12	Échéance	Acteurs	Indicateur
Développement d'un module CVT à l'application ARCHE	2026	BCVTD et Cellule de médiation	Mise en production

## Mesure 6 : Systématiser la réflexion annuelle sur l'organisation du travail

Conformément aux constats issus de l'enquête annuelle ministérielle Observatoire interne, afin d'améliorer les conditions de travail, les nouvelles organisations et les enjeux liés à la qualité de travail invitent à s'interroger collectivement sur le sens associé à l'activité professionnelle.

Fin 2020, en s'inspirant de la démarche de la DGFIP entamée en 2018, le Secrétariat général a conclu une convention avec l'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail (ANACT) portant principalement sur le sujet de l'accompagnement des nouveaux modes de travail, en collaboration avec les directions. La DGFIP a participé activement aux chantiers et expérimentations autour de la thématique des nouveaux modes de travail, comme le télétravail, et de leurs impacts sur les conditions de travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'une méthodologie permettant de mettre en place un lieu d'échanges dans un service pour agir sur les transformations du travail et améliorer la prévention : l'espace de discussion sur le travail.

La mise en place d'un espace de discussion sur le travail permet de réguler des activités, d'aplanir des situations difficiles, d'améliorer des pratiques professionnelles ou de réfléchir à de nouvelles organisations. En ce sens, elle répond à des enjeux de qualité de service, de prévention des risques professionnels, et de sens du travail. Elle permet également d'agir sur les transformations et l'organisation du travail dans le cadre d'une prévention primaire.

Pour conduire ces réunions d'échanges avec l'ensemble de son équipe, le responsable d'unité peut utiliser des outils innovants, notamment l'outil ANACT « Animer un espace de discussion sur le travail ».

Les systèmes informatiques sont les outils de travail du quotidien de la grande majorité des agents de la DGFIP. La prise en compte des attentes des utilisateurs est fondamentale dans la conduite des projets informatiques et le pilotage des applications métier.

Une démarche de prise en compte de l'expérience utilisateur est un élément d'amélioration des conditions de travail des agents et sera conduite par les équipes SI DTNUM pour les principaux projets informatiques.

Action 13	Échéance	Acteurs	Indicateur
Réunion annuelle au sein de chaque service autour de l'organisation du travail, des conditions de travail et du sens au travail	Septembre N	Chaque responsable d'unité Mobilisation du réseau local des facilitateurs RH	Nombre de chartes d'organisation du travail adoptées

Action 14	Échéance	Acteurs	Indicateur
Intégration d'une démarche de prise en compte de l'expérience des utilisateurs dans les principaux projets informatiques	2026	DTNUM SI	Bilan de la démarche

## Mesure 7 : Prendre en compte les conditions de travail dans la conduite de projet

La mise en œuvre de réorganisations ou de réinstallation peut susciter des inquiétudes et générer des risques professionnels.

Pour mieux les prendre en compte et les prévenir, un groupe projet sera mis en place localement pour accompagner ce changement. Il sera constitué de représentants de la Direction dont, à minima, les acteurs du pôle transverse (représentants RH et BIL), les acteurs métiers, le cas échéant, et le(s) responsable(s) de(s) l'unité(s) infra départementale(s) concernée(s).

Ce groupe étudiera les conséquences de la réorganisation/réinstallation envisagée, notamment sur :

- l'organisation du travail, telles que les évolutions de l'activité, de la chaîne hiérarchique, des liaisons fonctionnelles entre services, les nouvelles modalités de travail associées au projet (travail à distance, télétravail), l'appropriation des nouveaux applicatifs informatiques ;
- l'environnement et le cadre de vie telles que les évolutions des conditions de restauration, les modalités d'accès aux sites (parking, transport en commun).

En tant que de besoin, ces réflexions pourront être poursuivies/complétées au sein de l'unité infra départementale en associant les agents par :

- les espaces de discussion, afin de prendre en compte l'expérience de travail et s'inscrire dans une perspective de prévention primaire ;
- la médiation de projet, qui pourra accompagner la transformation de l'organisation, notamment dans la prise en charge des risques relationnels.

Les réflexions du groupe projet pourront s'appuyer également sur le [guide du Secrétariat général](#) visant à la prise en compte des CVT dans la conduite de projet.

Les travaux du groupe projet seront transcrits dans le « [Dossier de présentation de la réorganisation/réinstallation](#) » projetée.

Le dossier contiendra donc :

- les données factuelles présentant les points essentiels du projet ;
- les éléments de méthode mis en œuvre afin de conduire le projet (structuration des réflexions, travaux prévus, nature de la participation des acteurs associés).

Ce dossier constituera le support au dialogue social qui doit se tenir en FS, et en particulier à l'appréciation des acteurs de prévention, des impacts de ces modifications sur les conditions de travail.

Action 15	Échéance	Acteurs	Indicateur
Analyser pour chaque projet de réorganisation/réinstallation l'impact sur les conditions de travail et partager cette analyse en FS	À compter de 2026	Directions territoriales	Nombre de dossiers de présentation présentés en FSL

## Axe 2 : Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires

### Objectif 3 – Sensibiliser et former à la santé mentale

#### Mesure 8 : Former aux premiers secours en santé mentale, prioritairement les assistants de prévention et les encadrants

La circulaire du 23 février 2022 demande aux employeurs publics de développer et promouvoir les formations en santé mentale au bénéfice des agents publics notamment par la mise en place d'une action de sensibilisation pour l'ensemble des agents et une action de formation au secourisme en santé mentale.

Le programme de Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) vise à former un réseau de secouristes capables d'identifier des signes de souffrance psychique, d'établir un dialogue bienveillant avec la personne en difficulté, de l'informer sur les ressources disponibles et de l'orienter le cas échéant vers les professionnels de santé.

Les agents formés ne se substituent pas à une prise en charge des personnes concernées par des professionnels de santé (médecin du travail, infirmier en santé au travail, psychiatres, psychologues...). Leur rôle est celui du repérage, d'écoute et d'orientation vers les structures adaptées (médecins, urgences, associations). Il ne saurait donc y avoir une mise en cause des agents formés pour « non assistance à personne en danger ».

Au sein du ministère le programme de formation est assuré par UROPS (Union prévention santé pour la fonction publique). Il sera déployé sur l'ensemble du territoire à compter de septembre 2025.

Actions 16	Échéance	Acteurs	Indicateurs
Sessions de formation organisée par région et assurée par Urops en lien avec les animateurs de la politique ministérielle de prévention locaux et mise à disposition d'un kit documentaire	Second semestre 2025	Public cible : AP, SRHP et, sur la base du volontariat, responsables d'unité, représentants du personnel.	Nombre d'acteurs formés sur un an Nombre de directions ayant eu au moins une action de formation Diffusion du Kit

#### Mesure 9 : Réfléchir à la mise en œuvre d'un dispositif sentinelle au sein de la DGFIP

Il sera étudié l'opportunité de déployer un réseau de sentinelles, l'objectif étant d'augmenter la capacité à promouvoir et faciliter l'accès aux soins des personnes en crise suicidaire.

L'un des socles de déploiement de ce dispositif est la formation, citée comme l'une des actions intégrées de prévention du suicide dans la Stratégie Nationale de Prévention du Suicide pilotée au national par le ministère du Travail, de la santé et des solidarités et en région par les Agences Régionales de Santé (ARS).

La formation a vocation à structurer et à consolider chacun des maillons de la chaîne de prévention du risque suicidaire.

Les modalités d'action sont basées sur le cadrage national posé par la Direction Générale de la Santé via l'instruction N° DGS/SP4/2022/171 du 6 juillet 2022 relative à la stratégie nationale de prévention du suicide.

Action 17	Échéance	Acteurs	Indicateurs
Réflexion sur la mise en œuvre d'un dispositif sentinelle au sein de la DGFIP	À compter de 2026	Médecin du travail BCVT	Bilan de la réflexion

Par ailleurs, au sein des établissements de l'ENFIP sont accueillis les lauréats des concours en leur qualité de stagiaires ce qui constitue leur premier contact avec l'employeur DGFIP. Les formateurs sont les contacts de proximité des stagiaires.

Action 18	Échéance	Acteurs	Indicateurs
Formation du personnel ENFIP	Second semestre 2025	Public ciblé : AP des ENFIP et formateurs ENFIP	Nombre d'acteurs formés

## Mesure 10 : Mettre à disposition de tous les agents une offre de formation dédiée à la santé mentale

Plusieurs dispositifs de formation existent pour faciliter la prise de fonctions des agents de la DGFIP, enrichir les compétences métiers, ou encore faire face aux évolutions métier.

Dans la continuité de la précédente mesure, un catalogue recensant toutes les formations disponibles sur la santé mentale sera élaboré.

Ce catalogue reprendra les formations accessibles aux agents sur l'application SEM@FOR mais également via la plateforme interministérielle de formation Mentor, proposées en complément de l'offre de formation dispensée par l'ENFiP et l'IGPDE.

Par ailleurs cette mise en visibilité de l'offre de formation continue disponible, permettra aux cadres en fonction de bénéficier de formations sur cette thématique.

Action 19	Échéance	Acteurs	Indicateur
Élaborer un catalogue recensant les formations	2026	Bureau recrutement et formation / BCVTD	Diffusion du catalogue sur Ulysse

## Mesure 11 : S'assurer d'une information accessible à tous en matière de santé mentale

La DGFIP propose plusieurs dispositifs de soutien pour accompagner, de façon adaptée, les personnels qui en ressentent le besoin.

Néanmoins, ces dispositifs ne sont pas toujours connus des agents. Une communication claire, lisible et facilement accessible sera faite sur chaque intranet local afin de :

- faire connaître tous les dispositifs de soutien et d'accompagnement et permettre le contact rapide avec ces réseaux : assistant de prévention, médecine de prévention, service social;
- mettre en visibilité les numéros d'urgence, numéro de la ligne de la cellule d'écoute 24h/24, 7j/7, et le numéro national de prévention du suicide accessible 24h/24, 7j/7 : 3114.

Le rapport Gollac-Bodier du 11 avril 2011, identifie six grands facteurs de risques psychosociaux :

1. **Intensité et temps de travail** : contraintes de rythme, objectifs irréalistes, longues journées, horaires atypiques.
2. **Exigences émotionnelles** : maîtrise, dissimulation ou simulation des émotions, notamment dans les métiers de service.
3. **Manque d'autonomie** : faible latitude décisionnelle, marges de manœuvre réduites, participation limitée aux décisions.
4. **Rapports sociaux au travail dégradés** : relations avec les collègues ou la hiérarchie, évaluation du travail, bien-être des agents.
5. **Conflits de valeurs** : distorsion entre les exigences du travail et les valeurs personnelles ou professionnelles.
6. **Insécurité de la situation de travail** : contrats précaires, restructurations.

Ces risques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors des réunions annuelles au sein des services autour de l'organisation du travail, des conditions de travail et du sens au travail.

Action 20	Échéance	Acteurs	Indicateur
Déployer sur chaque intranet local et en première page, l'ensemble des coordonnées utiles	2026	Directions territoriales	Nombre d'intranets locaux mis à jour

Action 21	Échéance	Acteurs	Indicateur
Mise à disposition d'un support de communication à	2025	BCVT AP	Diffusion support

---

destination des assistants  
de prévention, rappelant  
les dispositifs existants  
et contacts utiles

---

Action 21 bis	Échéance	Acteurs	Indicateur
Lors des réunions annuelles (cf action 13) conduire une analyse spécifique sur les facteurs de RPS au sens du rapport Gollac	annuelle	Chaque responsable infra-départemental de service	Nb de plans d'actions qui découlent de ces réunions

---

## Objectif 4 – Repérer et accompagner le plus tôt possible les situations de détresse et de vulnérabilités psychologiques

### Mesure 12 : Assurer un suivi renforcé des situations individuelles complexes détectées en formation initiale

La formation statutaire des inspecteurs et des contrôleurs stagiaires des Finances publiques comprend une phase probatoire en établissement de formation et une phase probatoire dans les services, à l'issue desquelles, si les unités de compétences sont validées, ils sont titularisés.

Afin d'accompagner au mieux les stagiaires mais aussi les services dans cette 2ème phase de formation dans les services, l'ENFIP a mis en place un suivi en lien avec les directions d'affectation pour les stagiaires présentant des situations complexes ou des fragilités, afin de les accompagner au mieux dans leur prise de fonctions.

Action 22	Échéance	Acteur	Indicateur
Assurer un suivi des stagiaires présentant des fragilités ou des situations complexes de leur sortie d'école jusqu'aux premiers 6 mois d'affectation	À partir de 2026	ENFIP Directions territoriales	Nombre de stagiaires suivis

---

Action 23	Échéance	Acteur	Indicateur
Assurer un suivi de tout agent en mobilité signalé comme ayant des difficultés jusqu'à 6 mois après l'affectation	À partir de 2026	Directions territoriales	Nombre d'agents en mobilité suivis

### Mesure 13 : Soutenir la diffusion et l'approfondissement de la culture de prévention des risques au travail et des conditions de travail

L'observatoire interne est un outil permettant de connaître le ressenti des agents sur les évolutions de la DGFIP et les conditions de travail.

Après analyse des résultats et des verbatims aux échelles départementales et infra départementales, les pilotes locaux du dispositif sont amenés à organiser des temps d'échanges avec les encadrants et les agents, l'objectif étant de présenter les résultats et de nouer un dialogue en vue de trouver des réponses aux préoccupations exprimées par les agents. Ces échanges conduisent à l'élaboration d'un plan d'actions aux niveaux national et local qui doit apporter des réponses aux préoccupations exprimées par les agents.

Les plans d'actions locaux sont transmis au niveau national qui les centralise et les synthétise pour constituer une bibliothèque d'actions pour répondre aux préoccupations exprimées par les agents au travers de cette enquête ministérielle.

Action 24	Échéance	Acteurs	Indicateur
Alimenter une bibliothèque des actions	2025	Directions territoriales BCVTD	Diffusion de la bibliothèque

L'assistant de prévention est un des acteurs de la prévention des risques professionnels. Il est chargé d'aider à identifier, évaluer et prévenir les risques pour la santé et la sécurité au travail.

L'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit la nomination d'assistants de prévention, chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils assistent, conseillent le chef de service dans plusieurs domaines.

Afin d'exercer ses missions, une lettre de mission est rédigée par chaque direction qui fixe notamment la part du temps de travail consacré à l'exercice des missions d'assistant de prévention.

Action 25	Échéance	Acteurs	Indicateur
Renforcer le réseau des assistants de prévention	2026	Directions territoriales	Part des AP à 100 % sur la mission de prévention Part des directions de première catégorie ayant au moins deux AP

## Mesure 14 : Soutenir l'ensemble des cadres de proximité

Le responsable d'unité est responsable de la bonne exécution des missions et de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés, tout en veillant à encadrer les personnels placés sous sa responsabilité et à prévenir les risques psychosociaux de son personnel.

Il doit ainsi concilier les activités ou les missions réalisées par les agents de son service et les décisions stratégiques de la direction. La plupart du temps, il est aussi amené à assurer lui-même des missions opérationnelles.

Dans certaines situations, il peut se trouver entre deux flux d'informations ou d'attentes contradictoires, avec le sentiment de ne pas répondre de façon satisfaisante en même temps à ses supérieurs, à ses collègues, aux personnels qu'il encadre, aux usagers, etc.

La charge mentale induite par l'exercice du management est importante. Aussi est-il nécessaire de faciliter l'accès à des dispositifs spécifiques de soutien et d'échanges entre pairs pour éviter tout phénomène d'isolement du cadre encadrant.

Action 26	Échéance	Acteurs	Indicateur
Favoriser au niveau des responsables d'unité les échanges entre pairs , au niveau des inter-régions	2026	Délégations de la Directrice générale	Nombre d'ateliers participatifs managériaux organisés

## Mesure 15 : Accompagner les responsables d'unité au travers de dispositifs et de formations ciblées

À la DGFIP, des orientations ont été définies visant notamment à développer l'écoute des agents et des responsables d'unité, accompagner les réformes et faire des conditions de travail un critère d'évaluation de la performance.

Dans le cadre du plan national d'amélioration des conditions de travail de la DGFIP, il a été décidé de mettre en place une cellule d'écoute psychologique destinée à l'ensemble des agents de la DGFIP et des encadrants.

Les responsables d'unité peuvent solliciter la cellule d'écoute pour bénéficier de conseils en management, une offre qui doit être valorisée.

Action 27	Échéance	Acteurs	Indicateur
Rappeler le dispositif existant d'accompagnement managérial proposé par la cellule d'écoute	2025	BCVT	Diffusion de la plaquette de communication

Une offre de formations est dorénavant inscrite dans le cadre du marché de cellule d'écoute, Pros Consulte.

En 2023 et en 2024, la DGFIP a organisé avec le prestataire Pros-Consulte des formations sur les thématiques suivantes, à destination des services RH :

- l'accompagnement des agents victimes d'agression ou de violences ;
- la détection et l'accompagnement des agents en difficultés de santé mentale ;
- l'accompagnement des agents en longue maladie.

En 2025, cette offre de formation a été reconduite dans le cadre du marché public. Elle pourra bénéficier, outre les services RH, à l'ensemble des cadres intermédiaires.

Enfin, des formations relatives à la prévention du risque indirect (risques auxquels sont exposés les cadres amenés à prendre en charge des événements graves) pourront également être mises en place à titre préventif.

Action 28	Échéance	Acteurs	Indicateur
Mise en œuvre des formations par les directions territoriales	2026	Directions territoriales BCVTD	Nombre d'encadrants formés

## Mesure 16: Renforcer les actions en faveur d'une meilleure santé physique et psychologique des personnels

La surveillance de l'état de santé physique et mentale des personnels de DGFIP est un objectif prioritaire. Il est de la responsabilité de tout employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette surveillance est assurée par la médecine de prévention.

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents, du fait de leur travail. Ses missions s'articulent autour de trois axes :

- la surveillance médicale des agents ;
- l'action sur le milieu professionnel ;
- le développement de la veille sanitaire en lien avec les objectifs et les acteurs de santé publique.

Au-delà des visites médicales obligatoires, l'administration, le médecin du travail ou l'agent peuvent spontanément demander la programmation d'une visite de médecine de prévention en cas de besoin. Face à une difficulté au travail, l'agent peut consulter le médecin du travail.

Le médecin du travail est un acteur clé de la prévention des RPS. En effet, le médecin du travail est, lors du suivi médical des personnels, en situation de détecter notamment les troubles anxiodépressifs, les psycho-traumatismes, les troubles du comportement et les addictions.

Il a par ailleurs un rôle d'alerte en cas d'observation de risques professionnels collectifs, en particulier s'agissant des risques RPS pouvant atteindre la santé ( art 15-2 du décret 82-453) et participe à l'analyse des risques professionnels, notamment lors de l'élaboration de la fiche des risques professionnels ( art 15-1 du même décret ).

Cette médecine a également pour mission d'orienter les personnels à la suite d'une évaluation clinique vers les dispositifs les plus adaptés à la situation médicale, notamment par le biais de préconisations d'aménagement de postes. Il revient aux responsables d'unité, via son service RH de proximité, ou à l'agent lui-même de saisir la médecine de prévention afin d'exercer une surveillance particulière des personnels exposés au risque de trouble du stress post-traumatique, en particulier à la suite d'événements graves et potentiellement traumatiques.

<b>Action 29</b>	<b>Échéance</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Indicateur</b>
Assurer un meilleur suivi de l'état de santé des personnels	Annuelle	Médecins du travail (SG) SRH	Nombre d'agents à jour de leurs visites obligatoires médicales

Sur les sites des directions territoriales des journées prévention santé pourront être mises en place au travers de séminaires ou de webinaires, portant notamment sur la gestion et le dépistage du stress. Ces actions visent à sensibiliser les agents à la santé au travail en ciblant des thématiques ciblées en fonction des besoins des directions locales. Ces actions permettront aux agents d'être informés sur les bons réflexes à avoir en termes de santé.

Dans le cadre du déploiement de la nouvelle offre de protection sociale complémentaire, il pourra être prévu une mise en place d'actions de prévention en santé à destination de l'ensemble des agents. En matière de complémentaire santé, il est prévu l'accès à une réseau de psychologues dont pourront bénéficier les agents.

<b>Action 30</b>	<b>Échéance</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Indicateur</b>
Séminaires et webinaires dédiés à la santé mentale, les addictions et le sommeil, proposés par l'opérateur santé	2026	A mettre en place par les Directions territoriales	Nombre d'actions

## Objectif 5 – Mieux prendre en charge les agents rencontrant des difficultés d'ordre personnel et professionnel

### Mesure 17 : Organiser au moins une fois par an en DR/DDFiP un rendez-vous périodique de veille sociale, pour gérer les situations individuelles et collectives complexes

Ce rendez-vous associant le responsable de pôle PPR ou son représentant, ainsi que le chef de service RH de proximité, et en tant que de besoin les acteurs de prévention tels que le médecin du travail et/ou l'assistant social, permettra d'examiner la situation des agents en difficultés sur la base d'un ordre du jour partagé en amont. Des situations collectives pourront également être abordées.

Toute situation individuelle complexe connue des services de l'administration et/ou du réseau du secrétariat général pourra être évoquée durant cette réunion mais également au besoin les situations collectives complexes.

Ce rendez-vous se déroulera dans le strict respect du cadre déontologique des acteurs (secret médical pour le MT, secret professionnel pour les ASS).

Action 31	Échéance	Acteurs	Indicateur
Organiser un rendez-vous périodique, a minima annuel, de veille sociale sur les cas individuels et /ou collectifs	2026	Directions territoriales	Rendez-vous annuel tenu

### Mesure 18 : Maintenir le contact et préparer la reprise d'un agent après une longue absence

Les congés pour raison de santé nécessitent une attention soutenue et des mesures d'accompagnement spécifiques. Ils renvoient à différentes situations impactant physiquement et/ou psychologiquement le personnel qui, durant cette période de soin, peut souffrir d'un certain isolement. Une attention particulière doit être apportée par l'ensemble des responsables d'unité aux personnels de la DGFIP qui reviennent au service après une longue absence. Accompagner, redonner confiance à ces personnels qui ont traversé ces épreuves, est fondamental.

Aussi est-il important que le lien avec l'agent soit maintenu. En s'assurant de respecter le souhait de la personne concernée, notamment en termes d'interlocuteur ou de rythme des appels, le service RH de proximité se tient informé de l'évolution de la situation de l'agent. Le service RH de proximité

appuiera en tant que de besoin le responsable d'unité dans la préparation du retour de l'agent dans le service.

<b>Action 32</b>	<b>Échéance</b>	<b>Acteur</b>	<b>Indicateur</b>
Élaborer et diffuser une fiche réflexe à destination des responsables d'unité pour accompagner le retour de l'agent après congé maladie de longue durée	2025	BCVTD	Diffusion de la fiche



## Axe 3 : Accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou à un évènement grave

### Objectif 6 – Consolider la prise en charge des situations d’urgence et des évènements graves

#### Mesure 19 : Mieux suivre les situations d’urgence et les tentatives de suicides en lien avec le médecin du travail

Une personne en difficulté doit être accompagnée pour être soutenue et orientée vers les professionnels compétents qui pourront l’aider à retrouver des ressources et un équilibre dans sa vie professionnelle et personnelle.

L’accès aux soins médicaux par le service de la médecine de prévention ou les urgences (15/112) ou le 3114 numéro national et gouvernemental de prévention du suicide est la priorité. En cas d’absence ou d’indisponibilité des médecins du travail (MT), la coordination régionale à la médecine de prévention est contactée afin d’organiser la prise en charge de la situation dans le cadre du dispositif de continuité du service. Par ailleurs la coordinatrice nationale de la médecine de prévention doit être informée de l’évènement dans les plus brefs délais.

Le signalement au service de médecine de prévention, même en l’absence d’accord de l’agent, permet à l’agent, lorsque celui-ci est en activité, d’être convoqué par l’administration à une visite médicale dont le contenu est protégé par le secret médical. S’il est en arrêt maladie, il sera reçu lors de sa reprise par le service de médecine de prévention. L’agent sera par ailleurs informé qu’il peut consulter le médecin du travail même pendant son arrêt de travail dans le cadre d’une visite de pré-reprise qu’il pourra solliciter auprès du MT directement, ou par le biais de la direction.

En situation d’urgence, le SRHP ou le médecin du travail sont les interlocuteurs indispensables pour évaluer la situation, orienter et communiquer avec les réseaux de professionnels de soins à même d’assurer la prise en charge appropriée de l’agent en difficulté.

Les tentatives de suicides connues doivent être suivies dans le temps de façon pluridisciplinaire (réseaux médicaux et de soutien et administration) afin de mieux accompagner ces personnels fragilisés et pour éviter, dans la mesure du possible, une répétition.

Des actions spécifiques pourront être mises en œuvre afin de prévenir le risque de la répétition de la tentative de suicide (reprise de contact ciblée par la médecine de prévention).

Action 33	Échéance	Acteur	Indicateurs
Établir une fiche réflexe à destination des SRHP sur la stratégie de retour au service	2025	BCVTD	Diffusion de la fiche
Diffusion d’une			

## **Mesure 20 : Proposer systématiquement la réalisation d'une enquête par la formation spécialisée lors d'un suicide ou d'une tentative, quel que soit le lieu de réalisation de cet évènement**

La formation spécialisée est une émanation du comité social d'administration dont les attributions recouvrent les thèmes de la santé et de la sécurité au travail.

Elle se réunit périodiquement et a une compétence exclusive en fonction des sujets relatifs :

- aux personnes
- à certains sujets spécifiques qui relèvent de sa compétence (protection de la santé physique et mentale, télétravail, organisation du travail...)
- à des situations de risques particuliers

Dans le cadre de ses prérogatives, la formation spécialisée peut en vertu de l'article R253-49 du Code général de la fonction publique (CGFP) se déplacer et procéder à une enquête :

- 1- En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- 2- En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires.

Par extension et en vertu de la jurisprudence sociale, le suicide ou la tentative de suicide d'un agent sur son lieu de travail est assimilé à un évènement grave qui déclenche une enquête de la FS.

Cette enquête a pour objet d'analyser le travail, son organisation, les contraintes professionnelles de l'agent et du service et d'identifier les éventuels facteurs de risques en vue de proposer des mesures de prévention et des actions d'amélioration des conditions de travail.

L'enquête répond à un objectif de prévention collective et doit aboutir à la préconisation de mesures de prévention idoines et est partagée au sein de la FS.

Selon l'ampleur et l'urgence des actions de prévention et des mesures d'amélioration des conditions de travail qu'elle aura décidé de mettre en œuvre, l'administration pourra soit les inscrire dans son prochain programme annuel de prévention (PAPRiPACT), surtout s'il est élaboré peu de temps après le débat du rapport d'enquête en Formation spécialisée soit décider d'un plan d'action spécifique. Il est également possible de définir un plan d'action spécifique pour les mesures les plus urgentes et d'intégrer les autres dans le prochain programme annuel de prévention.

Dans tous les cas, les préconisations de l'enquête devront faire l'objet d'un suivi.

Afin d'accompagner la délégation d'enquête dans ses démarches, il pourra être fait appel, après avis de la FS locale, à un cabinet d'expert extérieur à la DGFIP (prestation financée par les crédits SSCT de la FS locale) lorsque cela paraît pertinent.

Action 34	Échéance	Acteurs	Indicateur
Fiche repère sur le droit d'enquête à destination du réseau	2026	Directions territoriales	Diffusion de la fiche et de la trame de rapport enquête
Trame de rapport d'enquête de la FS			
Mise à jour et diffusion du guide enquête sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire	2026	SG	Diffusion du guide

Action 35	Échéance	Acteurs	Indicateurs
Information obligatoire de la FS en cas d'évènements graves	2026	Directions territoriales	Taux d'instances tenues suite à évènement grave Taux de rapports réalisés

Action 36	Échéance	Acteurs	Indicateur
Transmission et analyse systématique en FS des rapports d'enquête	2026	Membres de la FS	Nombre de rapports réalisés

Action 37	Échéance	Acteurs	Indicateur
Possibilité de faire appel à un cabinet extérieur dans le cadre des enquêtes réalisées par la FS.	2026	Membres de la FS	Nombre d'enquêtes réalisées dans ce cadre
L'intervention du cabinet extérieur pourra faire l'objet d'un financement par le budget de la FS du CSA			

## Objectif 7 – Accompagner les équipes après un évènement grave

### Mesure 21 : Mieux communiquer avec les équipes après un suicide ou une tentative de suicide

Un suicide ou une tentative de suicide constitue une situation de choc et un évènement potentiellement traumatisant pour les personnels.

Une communication interne forte doit souligner la gravité de l'évènement et prendre en compte sa complexité. Les raisons d'un acte suicidaires sont toujours complexes à démêler. C'est un phénomène qui résulte de l'interaction de nombreux facteurs : biologiques, psychologiques, sociaux et environnementaux

Le responsable d'unité peut s'appuyer sur les réseaux de soutien pour prendre en charge les collègues de la victime.

Un accompagnement psychologique, individuel ou collectif, peut être proposé en cas d'évènement grave par le marché national de soutien psychologique, tel que la mise en place de débriefings collectifs (groupe de parole animé par un psychologue), pour réduire le stress post-traumatique.

Ces accompagnements, activés par le médecin du travail, doivent se dérouler le plus tôt possible sur une période suffisamment longue pour que toutes les personnes touchées par cet évènement puissent « évacuer » le traumatisme. Ils permettront éventuellement d'orienter les personnes en souffrance vers des thérapeutes spécialisés.

Action 38	Échéance	Acteur	Indicateur
Élaboration d'un mémo sur les actions à mener et les acteurs mobilisables	2025	BCVTD	Diffusion de la fiche

### Mesure 22 : Mettre en place et suivre localement un protocole de prévention post évènement pour l'entourage proche

Un décès par suicide d'un membre d'une communauté touche un nombre important de personnes dans l'entourage direct et indirect. De nombreuses recherches ont démontré que le suicide d'un membre constitue à son tour un facteur de risque suicidaire à l'échelle de l'individu et de la communauté d'appartenance (effet de contagion ou effet Werther<sup>9</sup>).

<sup>9</sup> Selon la littérature scientifique, les personnes exposées directement ou indirectement à un évènement suicidaire sont elles-mêmes plus à risque d'avoir des idées de mort, voire de passer à l'acte. Il peut en découler la survenue « d'épidémies », dont le mécanisme principal est celui de l'identification : les personnes vulnérables peuvent s'identifier à ce pair à partir de certaines caractéristiques : communauté (de métier, d'âge, identitaire, etc.), événements de vie, évènement déclencheur, mode opératoire, etc.

Afin de tenir compte de ce risque il convient de recourir à des mots justes pour évoquer le suicide ou la tentative de suicide. Cet objectif s'explique par deux effets antagonistes, aujourd'hui largement connus et étayés par la littérature scientifique internationale :

- l'effet Werther ou effet de contagion, est le phénomène par lequel la médiatisation inappropriée d'un évènement suicidaire (description précise des moyens létaux, sensationnalisation ou au contraire rationalisation, etc.) est susceptible d'inciter des

Il provoque par ailleurs une désorganisation structurelle du milieu (notamment professionnel) dans lequel il a eu lieu.

Afin de limiter ces impacts et prévenir les phénomènes d'imitation, des mesures de prévention post événement pour l'entourage proche doivent être mises en place. A l'échelle collective, elles visent à aider le milieu à retrouver un équilibre fonctionnel. Au niveau de l'individu, elles ont pour objectif de diminuer la souffrance psychique, de destigmatiser le recours à l'aide psychologique et de repérer à plus long terme les personnes vulnérables.

Action 39	Échéance	Acteur	Indicateur
Élaboration d'un protocole type de prévention post événement pour l'entourage proche	2025	BCVTD	Diffusion du protocole de prévention post événement pour l'entourage proche

- 
- personnes vulnérables au passage à l'acte, par « imitation » ;
- l'effet Papageno prédit que certaines précautions simples dans la façon de relayer médiatiquement un suicide (présenter des voies de recours, faire preuve d'égards vis-à-vis de la mémoire du défunt et de sa famille, etc.) permettent de générer un effet protecteur vis-à-vis du risque suicidaire en population générale.