

Groupe de Travail sur la Santé Mentale

La santé mentale, une urgence absolue !

Un groupe de travail s'est tenu le 11 février 2026, sous la présidence de Madame Véronique Gronner, cheffe du service des ressources humaines, sur la **Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) et la Santé Mentale**.

FO Finances aborde ce groupe de travail sur la santé mentale avec une gravité proportionnelle à l'urgence de la situation dans nos directions. Si notre fédération salue la tenue de cet échange, nous ne pouvons nous satisfaire d'un énième état des lieux de l'existant, d'un constat statistique ou de l'affichage de bonnes intentions.

Un constat d'échec des dispositifs actuels

Depuis plusieurs années, les initiatives se multiplient : plateformes d'écoute, webinaires de sophrologie, numéros verts ou « ambassadeurs bien-être ». Force est de constater que **ces mesures produisent des résultats à peine tangibles sur le terrain**. Au contraire, la souffrance psychique des agents de Bercy progresse, les signalements pour burn-out explosent et le sentiment de perte de sens se généralise.

Ces dispositifs traitent les symptômes, mais jamais les causes.

Eh bien, qu'à cela ne tienne ! Le ministère décide de compiler dans un recueil tentaculaire l'ensemble des informations disponibles autour de la santé mentale. Espérons que ce désir d'exhaustivité ne rende pas le document inutilisable ! Le challenge posé est de taille !

Sortir de l'illusion de la qualité de vie au travail pour revenir aux conditions de travail

FO Finances réaffirme sa position de principe : **nous refusons le concept de « Qualité de Vie au Travail » (QVT)**, terme cosmétique qui cherche à enjoliver le cadre sans toucher au contenu. Quand la QVT s'occupe de l'accessoire (la convivialité, l'aménagement des espaces, le "mieux-être"), **FO Finances** parle de « **Conditions de Travail** ».

Ce qui dégrade la santé mentale de nos collègues, ce n'est pas l'absence de cours de yoga ; c'est la réduction constante des effectifs, l'empilement des réformes, l'intensification des rythmes, l'injonction à la polyvalence et des outils numériques qui fonctionnent mal parfois même déployés avant même d'être stables et opérationnels. C'est le travail empêché, celui que l'on ne peut plus faire avec la rigueur et l'éthique que requiert le service public.

L'organisation du travail doit être centrale et globale

FO Finances dénonce une approche segmentée de la prévention. La santé mentale ne peut être traitée comme un sujet à part, déconnecté de la gestion budgétaire ou des réformes de structures.

Pour notre fédération, la santé mentale doit faire système avec l'organisation globale du travail.

Cela signifie que chaque décision managériale, chaque réforme de mission et chaque choix

technique doivent être évalués à l'aune de leur impact sur l'équilibre psychique des agents. Si l'organisation du travail ne s'attache pas à protéger la santé des agents elle devient, par définition, pathogène.

C'est pourquoi **FO Finances** a exigé l'opposabilité des mesures déjà existantes à l'ensemble des directions du ministère et la création d'indicateurs permettant de juger leur efficacité. Si le Secrétariat Général n'a pas semblé s'opposer à cette demande, il s'est bien gardé de fixer le moindre calendrier de définition des indicateurs et de déploiement.

La santé mentale est le socle de notre capacité à agir. Il faut passer de la gestion du "mal-être" à la transformation réelle de nos modes d'organisation.

Lorsqu'on parle de santé mentale, l'administration a trop souvent tendance à s'abriter derrière la « fragilité personnelle » de certains agents. Elle renvoie la responsabilité de la santé mentale sur l'individu, sommé de « gérer son stress » ou de faire preuve de « résilience ».

Pour **FO Finances**, c'est un contresens total. **Les RPS ne sont pas des pathologies individuelles, ce sont des pathologies de l'organisation, le mal est structurel.**

L'administration refuse d'agir concrètement sur les trois leviers suivants :

- **L'intensification du travail et l'urgence permanente** : Le passage à l'ère numérique à Bercy s'est traduit par une augmentation de la charge cognitive. On demande aux agents de traiter plus,

plus vite, avec des logiciels souvent instables. Cette pression temporelle est le premier facteur de stress chronique.

- **Le conflit de valeurs (ou "souffrance éthique")** : C'est sans doute le risque le plus grave dans nos ministères. On impose aux agents des objectifs purement comptables ou des procédures qui les empêchent de rendre un service de qualité à l'utilisateur. Ce décalage entre le "travail bien fait" et le "travail demandé" brise les ressorts psychiques les plus profonds.

- **L'insécurité de la situation de travail** : Les restructurations permanentes créent un état d'alerte constant. L'agent ne sait pas de quoi demain sera fait, ce qui fragilise son sentiment de compétence et d'appartenance.

Pourquoi le système actuel échoue ?

L'approche de l'administration reste **individuelle et curative** (soigner l'agent une fois qu'il est tombé), alors qu'elle devrait être **collective et préventive** (adapter le travail pour qu'il ne rende pas malade).

La politique du ministère de doit pas se limiter à un renforcement du catalogue de formations estampillées « santé mentale ».

Pour que la prévention **fasse système**, nous exigeons que les fiches de Risques Psychosociaux ne soient plus de simples documents administratifs qui doivent devenir des leviers de blocage : si une réforme augmente les RPS, sans mesure compensatoire organisationnelle ou d'effectifs, cette réforme doit être stoppée.

FO Finances exige un moratoire sur les réformes impactant l'organisation du travail tant que l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) n'est pas sérieusement conduite.

FO Finances demande une remise à plat des objectifs de performance, calculés via des outils de mesure contradictoires (syndicats/administration) des charges de travail en lien avec les effectifs réels des services.

FO Finances revendique un renforcement des acteurs de prévention notamment la médecine de prévention et l'inspection santé et sécurité au travail (ISST) ainsi que la mise en place d'un droit à la déconnexion réelle, plus qu'une charte, une impossibilité de solliciter les agents hors des heures de service.



chacun pour tous avec