Montreuil, le 24/02/2025

ALLÔ LA DGFIP ?

UNE AUGMENTATION ALARMANTE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL !

Malgré un déni de la DGFiP, la CGT Finances Publiques reçoit de plus en plus d'alerte des services sur une souffrance au travail qui se développe dans un environnement où le mal être au travail, le mal travail se sont installés durablement et continuent à se développer par l'oppression systémique liée au travail sous un capitalisme ultralibéral.

Nous sommes dans un contexte d'intensification et de déshumanisation du travail qui s'accompagne 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 agent.e.s de la DGFIP 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 que les gouvernements creusent d'année en année sous prétexte de rigueur budgétaire.

En France s'est installé « un culte de la performance et du dépassement » où toutes les activités sont « mises en chiffres ». Conséquence : « le travail n'est plus perçu comme un objet de satisfaction », même bien accompli.

S'installe le « sentiment que plus on saute haut, plus la barre va monter », source à la fois de pressions et de frustrations considérables. La France reste « un très mauvais élève» en matière de prévention du stress au travail et peine à en évaluer le coût économique, avec des autorités de santé « muettes », estime le Dr Légeron, psychiatre spécialiste de la santé au travail.

Les pratiques managériales sont pointées du doigt comme l'un des premiers facteurs de stress au travail, qui touche une part importante des actifs et coûterait jusqu'à 3 à 4 % du PIB des pays industrialisés, selon le Bureau international du travail (BIT). Soit pour la France entre 63 et 85 milliards d'euros par an.

Pour la psychanalyste Marie Pezé, qui reçoit quotidiennement des salariés à bout, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel est devenu un gouffre », entretenu par des « techniques de management pathogènes ».

« Entre 10 et 20 % des salariés souffrent de dépression, d'anxiété ou d'épuisement ». Et d'après une enquête du ministère du Travail, le risque s'accroît de 56 % pour les salariés ayant des objectifs chiffrés à atteindre, comme cela est le cas à la DGFIP.

À défaut d'étude scientifique sur les suicides liés au travail, leur nombre est évalué entre 300 et 4 000 par an en France.

Selon la sociologue Marie-Anne Dujarier, les systèmes de «management par objectifs», standardisés et qui facilitent les comparaisons, sont devenus prépondérants, y compris dans les administrations. Ils sont élaborés par des « experts invisibles » (consultants, contrôleurs de gestion, ingénieurs en méthode...) « pas dupes » des limites de leurs outils, mais qui acceptent d'être les «pions» d'un système entretenant l'activité des cabinets de conseil, des sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) et « rassurant » pour les administrations comme pour les entreprises.

« Au début des années 2000, au sein de l'entreprise France Telecom, la mise en place du plan NExT, qui fixait l'objectif de 22 000 départs en trois ans, avait entraîné plusieurs suicides de salariés.

Pour les juges, « les moyens choisis », pour la mise en œuvre du plan NExT « étaient interdits ». Ils dénoncent, dans leur jugement de 352 pages, **une politique de réduction des effectifs « jusqu'au-boutiste »** : « Cette déflation des effectifs passe du statut d'élément de contexte à objectif prioritaire, fondant une nouvelle politique des ressources humaine ».

Le Tribunal a ainsi reconnu « **un harcèlement moral institutionne**l » et condamné l'entreprise à 75 000 euros d'amendes. Le groupe devra en outre verser pour près de 5 millions d'euros de réparation aux 150 victimes qui s'étaient portées parties civiles. T*rois anciens principaux dirigeants ont été reconnus coupables de « harcèlement moral institutionnel » et* ***condamnés à un an de prison dont huit mois avec sursis et 15 000 euros d'amende.***

Les juges ont en effet affirmé que **tous les salariés de France Télécom en poste pendant la mise en place du plan Next, entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008, sont fondés à agir sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice particulier**, soit 130 000 salariés. **« Ils n'en mourraient pas tous mais tous étaient frappés »**, a prononcé la présidente, au début de son jugement.

Un jugement du 21 janvier 2025 dernier de la cour de cassation a rejeté le pourvoi des 2 ex-dirigeants et consacré dans le droit le harcèlement moral. »

La CGT Finances publiques dénonce dans notre administration 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. La DGFIP, traverse 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 !

À 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) 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 souhaiter mettre fin à leurs jours (perte de sens du travail, perte d'autonomies et de savoir, conflits de valeur, perte d'estime de soi : **4 suicides et 2 tentatives de suicide depuis le 1er janvier 2025 à la DGFIP**).

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, à la DGFIP, 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 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 font 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 imposent une loyauté inconditionnelle, condition siné qua none 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 !

Tout comportement déviant de la part d'un chef correspond à une politique.

Y voir un trait de caractère ou une psychologie propre à une personne est une erreur.

Il faut changer les formations de l'encadrement à la DGFIP.

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, 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 collaborateurs» qui aspirent à plus d'»autonomie et de responsabilité», laisser de la place pour l'intelligence collective.

Pour gérer l'humain, il faut s'intéresser à l'autre et ne pas considérer nécessairement qu'on est le meilleur.

Nous sommes confrontés à un verrouillage hiérarchique, à du harcèlement structurel.

FACE À CELA, POUR LA CGT FINANCES PUBLIQUES, LA SEULE FAÇON DE SE FAIRE RESPECTER EST D'ÉTABLIR UN RAPPORT DE FORCE.

Or, depuis la mise en place de la loi de transformation de la fonction publique, on a de moins en moins de leviers pour cela, les instances officielles de discussion sur le travail étant complètement verrouillées, surtout depuis la suppression des CHSCT et leur remplacement par les CSA et leurs formations spécialisées FSSSCT, avec une diminution de 20 % des instances pour la fonction publique de l'État et une réduction drastique des actes individuels nécessitant un passage préalable en commission.

Il n'y a donc pas beaucoup de lieux où l'on peut exprimer de la conflictualité, des revendications **au travail.**

Mais si on se rappelle l'histoire sociale en France , la majeure partie de nos conquêtes sociales ne sont pas venues par les urnes, **elles sont le fruit des luttes au travail.**

ENSEMBLE nous pouvons rééquilibrer le rapport de force !

La CGT est l'organisation collective offensive pour faire face à la violence administrative et patronale. Pour s'organiser et permettre la parole contre les violences au travail auxquelles ils et elles sont confronté.es et trouver des réponses collectives.

Il est important de parler, d'échanger, de mettre des mots, des revendications communes, ce qui est la première étape nécessaire pour prendre conscience qu'il ne s'agit pas d'expériences individuelles, mais collectives.

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ☎ : 01.55.82.80.80 •
Suivez-nous sur Instagram ou facebook :
: http://instagram.com @cgt_finances_publiques : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)