



FORMATION SPECIALISEE DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 04 MARS 2025- DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Les risques psychosociaux, tant de fois dénoncés par la CGT Finances Publiques sont bien présents dans notre administration. N'en déplaise à un certain ministre éphémère de la fonction publique vilipendant les fonctionnaires sur leurs supposés arrêts de travail plus élevés que dans le privé.

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.

Nous sommes dans un contexte d'intensification et de déshumanisation du travail qui s'accompagnent de pressions sur les agents de plus en plus fortes, mettant à mal les collectifs de travail.

Or, les agents 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 en souffrance, «*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.

Selon la sociologue Marie-Anne Dujarier, les systèmes de *«management par objectifs»*, standardisés et qui facilitent les comparaisons, sont devenus prépondérants, en particulier dans notre administration.

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 : GMBI ! Gérer Mes Biens 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 et sont confrontés à des maux profonds (perte de sens du travail, perte d'autonomies et de savoir, conflits de valeur, perte d'estime de soi).

Il nous appartient à tous, représentants de la Direction et des personnels d'être attentifs aux signaux qui nous parviennent pour y répondre de manière adaptée.