

Les mille sources de la Colère

N° 185

Juin 2026

Edito

Encadrants intermédiaires : Vecteurs d'injonctions... et victimes d'un système déshumanisé !

Les encadrants intermédiaires de la DGFIP occupent une place charnière. Présentés comme les « bras armés » de la réforme de l'État, ils et elles en subissent directement les dérives : injonctions contradictoires, isolement hiérarchique, perte de sens, désengagement croissant.

Un rouage essentiel... sous pression

Organiser les services, animer les équipes, gérer les conflits, piloter des projets et mettre en œuvre les politiques publiques : telles sont leurs missions. Pourtant, on leur demande d'appliquer sans discuter des décisions venues d'en haut, de composer avec des effectifs en chute libre et une dématérialisation imposée, de répondre à des objectifs de performance déconnectés du terrain... tout en assumant des responsabilités sans moyens ni reconnaissance.

Des injonctions descendantes, peu de pouvoir réel

- Réformes territoriales à répétition,
- mutualisations,
- restructurations permanentes,
- outils de pilotage infantilisants,
- management réduit à de la communication

Les encadrants sont transformés en simples relais, chargés de « faire passer la pilule » sans jamais pouvoir la contester, absorbant seuls les tensions d'un système qui s'effondre.

Victimes d'un système qui brise

De plus en plus de cadres expriment leur perte de sens, leur sur-responsabilisation dans des équipes affaiblies, leur solitude managériale et la dégradation de leur santé, parfois jusqu'à l'épuisement professionnel.

Plus de la moitié des cadres intermédiaires dépassent les 40 heures de travail hebdomadaire. Ces heures supplémentaires ne sont ni rémunérées, ni compensées. De plus, la majorité d'entre eux, sous forfait-jour, n'a pas de décompte du temps de travail. À cela s'ajoute un malaise profond sur les carrières et la responsabilité des gestionnaires publics (RGP) : une majorité des cadres estime aujourd'hui qu'à force de suppression de services, les opportunités deviennent de plus en plus rares. La dernière jurisprudence sur la RGP démontre qu'être encadrant intermédiaire non comptable c'est être aujourd'hui potentiellement condamnable par les juridictions financières. Et que dire du système de promotion au choix favorisant les phénomènes de cour et suscitant des inquiétudes sur la filiarisation et perspectives des cadres expérimentés.

Sortir de l'isolement : l'appel de la CGT Finances Publiques

L'encadrement n'est pas complice de ce système inhumain : il en est la première victime.

La CGT Finances Publiques revendique une véritable reconnaissance de l'encadrement intermédiaire, des formations managériales éthiques et adossées au sens du service public, des moyens humains adaptés aux missions, un droit d'alerte et de retrait pour les cadres, ainsi que le respect de leur expression professionnelle.

Encadrer, ce n'est pas faire obéir. C'est défendre un cadre de travail digne et juste.

J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques >> ICI<<

Contacts

mail cgt.ddfip19@dgfip.finances.gouv.fr

tél : 06 19 30 22 37

Calendes corréziennes

Sans doute encore peu au fait des us et coutumes du département, Numéro 1 annonçait en instance une diffusion rapide du mouvement local, aussitôt démenti par Numérobis qui a, soulignons-le, raccourci les délais. L'IA, pourtant mise sur un piédestal par Bercy, ne semble pas être sollicitée pour l'élaboration du projet : sans doute pour laisser encore un peu de place à l'humain qui lui peut se tromper, ou s'asseoir sur les règles de gestion.

Mai en vélo pour les agents

Mais en avion pour une réunion d'1 h ! Conséquences de la sous-traitance des travaux au CFIP de BRIVE, on ne sait plus très bien d'où viennent les entreprises, si elles sont locales, mais en tout cas le coordinateur de travaux a fait le déplacement par les airs pour constater l'avancée du chantier : Il va falloir pédaler un bout de temps pour compenser cette empreinte carbone !

Courrier des lecteurs

Constatant sur Passerelle la disparition des 2 fiches de postes comptables sur les SIP de TULLE et d'USSEL, Didier Super nous écrit qu'il s'inquiète d'une potentielle fusion à venir. Cher lecteur, tu devrais le savoir : La DGFIP, comme la DDFIP 19, agit toujours en toute transparence, sans coup-fourré ni mensonge, avec cordialité et bienveillance. Bon, c'est vrai, souvent nous sommes mis devant le fait accompli, prévenus par des canaux dissidents. Mais c'est pas fait exprès, un peu comme pour le NRP 2 qui est déjà dans les tuyaux avec 130 nouvelles fermetures de services ou d'antennes annoncées pour la seule année 2027 !

La main sur la braguette

Une sombre actualité nous rappelle que les violences sexuelles et sexistes sont une réalité que nombre de nos collègues ont déjà subi, y compris dans notre administration. Qu'elles soient directes ou insidieuses, elles doivent être combattues et dénoncées sans complaisance ni ménagement, en veillant à ce que les victimes ne soient pas montrées du doigt et encore moins obligées de quitter leur poste pour être protégées : c'est à l'agresseur de pâtir de son comportement, non l'inverse.

Gala

Désormais Ulysse fait sa une sur l'arrivée de nouveaux collègues dans le département. Un traitement people qui sera réservé, espérons-le, à tous les collègues qui rejoindront nos services au 1^{er} septembre !

CAP médecine

La disette de médecin du travail dans notre département ne doit pas être l'occasion pour des encadrants de se lancer dans l'expertise médicale de leurs agents, et encore moins pour la Direction d'écouter leurs diagnostics. L'exercice illégal de la médecine, vaudou compris, est puni par la loi.

En Dénî Permanent

55 % de réponses au national, 37 % en CORREZE, soit 115 agents : Les résultats de l'observatoire interne démontrent que les collègues se lassent de ne pas être entendus. La surcharge de travail, la charge mentale des agents, la perte de sens, le manque de reconnaissance et la démotivation arrivent en tête, et haut la main, quand il est demandé aux agents d'exprimer leur état d'esprit. Mais, sinon, pour la DGFIP, tout va bien puisque si en 2022 et 2023 56 % des agents déclaraient que « le rythme du changement au sein de ma direction me semble aujourd'hui trop rapide », ils ne sont plus que 36 % en 2026. Un peu d'accompagnement entre 2027 et 2030, ça vous ira ?

Ça vous chatouille ou ça vous gratouille ?

Numéro 1 a noté lors du dernier CSAL que les congés de maladie de courte durée étaient en baisse et inférieurs au taux du niveau national, mettant cela sur le compte de la bonne qualité de l'air en Corrèze. Évoquons plutôt le jour de carence, la minoration du traitement indiciaire, le sentiment de culpabilité du collègue souffrant qui hésitera à abandonner son poste, pénalisant ainsi son équipe. Nous lui avons appris que des agents en étaient malheureusement rendus à poser des jours de congés plutôt que voir leur rémunération fondre comme neige au soleil. Une différence de baromètre, sans doute.

