



DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA Formation Spécialisée

du 3 Mars 2026

L'Assemblée Nationale a récemment voté le budget 2026 et par conséquent 550 nouvelles suppressions d'emplois à la DGFIP. Le lourd tribut de notre administration s'élève à ce jour à plus de 30 000 suppressions depuis 2010, soit une réduction d'un tiers des effectifs en 15 ans.

Voilà les chiffres qui découlent de la poursuite d'une politique d'austérité à la DGFIP. Pour autant, un bilan des effets des emplois perdus et des réformes conduites à la DGFIP a-t-il été effectué ?

Depuis plusieurs années, la CGT Finances publiques n'a eu de cesse d'alerter sur la souffrance physique et psychologique des agent(e)s et la dégradation de leurs conditions de travail, particulièrement ressentie depuis la mise en place du NRP.

Une vague de suicides a profondément marqué la DGFIP dont la presse s'en est fait l'écho en juillet dernier ; en 2025, ce ne sont pas moins de 21 suicides et au moins autant de tentatives de suicides qui ont été dénombrées.

Par sa note du 17 octobre 2025, la direction générale a reconnu une nette hausse de la survenance d'«événements graves » au sein de notre administration par rapport aux années précédentes.

Des alertes ont été lancées par un rapport de la Cour des Comptes, on déplore de nombreux témoignages de collègues épuisés. La presse écrite, radiophonique et télévisuelle nationale s'empare du sujet , un article du Monde paru le 22 janvier 2026 titre : « La souffrance au travail des agents du fisc », tout cela devrait suffire à stopper cette fuite en avant.

Mais, rien ne semble freiner cette mécanique infernale qui broie les personnels et détruit le service public :

- jamais la DG ne reconnaît que les conditions de travail, l'organisation du travail, les modes de management à la DGFIP peuvent porter atteinte à la santé physique et mentale des agents.
- jamais notre administration ne reconnaît que les suppressions massives d'emplois, relocalisations, fermetures/fusions et réorganisations de services et nouvelles organisations de travail ont conduit à l'augmentation du stress liée à une charge de travail exponentielle.

Les politiques de chiffrages, de contrôles internes, la remise en cause des règles de gestion (la dernière en date la mutation des A) ainsi que le management déshumanisé au sein de la DGFIP ont accentué la perte de sens au travail et un mal-être profond chez les agents et bien d'autres effets dévastateurs .

Nous attirons votre attention sur des situations de souffrance au travail qui ne relèvent ni de difficultés individuelles, ni de défaillances locales, mais bien de causes structurelles.

Oui les conditions de vie des agents publics doivent être significativement améliorées, et la CGT finances publique 47 revendique à ce titre :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois,
- le maintien du tableau général des emplois,
- l'augmentation des salaires et des traitements en revalorisant notamment le point d'indice des fonctionnaires qui ont perdu 25% de pouvoir d'achat en dix ans,
- le rétablissement de la GIPA,
- la refonte des grilles indiciaires
- l'abrogation de tout jour de carence et la rémunération à 100 % des arrêts maladie ;

Les origines des actes suicidaires ont des causes multiples mais l'administration ne doit pas se dédouaner de son éventuelle responsabilité. Il est en effet de sa responsabilité d'organiser le travail afin qu'il ne soit pas synonyme de « souffrance » , provoquant des troubles psychos-sociaux de tout ordre, voire des drames.

Les conditions de travail sont souvent synonymes d'intensification, de charge de travail plus importante, de perte d'autonomie dans son travail du fait d'une standardisation des process de travail, de perte du sens du travail avec des conséquences possibles sur la santé physique et mentale des personnels.

C'est dans ce sens que la CGT Finances Publiques a écrit un courrier aux députés à l'occasion du dernier CSAR emplois où elle a refusé de se rendre !

Sur Ulysse le 8 décembre dernier, Amélie VERDIER annonçait « un plan d'actions pluriannuel sur la période 2025-2027 visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques suicidaires ». Un plan établi, selon la DG, après concertation avec les représentants du personnel.

Il paraît important de vous rappeler que si les O.S ont bien siégé, elles ont voté contre ce plan, en l'état, notamment, car il s'agit pour Bercy, une fois de plus de se dédouaner.

Si le sujet n'était pas si dramatique, comment ne pas rire à un plan 2025 diffusé un 8 décembre... 2025 ? Comment oser affirmer vouloir « prendre en charge les agents rencontrant des difficultés d'ordre personnel et professionnel » et prévoir, dès 2026 d'écraser les TAGERFIP, permettant aux DDFIP de dégager le surplus d'agents et ainsi de poursuivre le travail de sape commencé avec la mise en place du NRP, sans se soucier des conséquences ?

Force est de constater que le plan d'action présenté est en deçà de ce qu'il faudrait et ne s'attaque pas aux causes réelles du mal-être au travail, en particulier les risques psychosociaux. La réponse ne peut reposer sur les seuls individus. Les restructurations, les réorganisations incessantes et les suppressions massives d'emplois pèsent sur le collectif de travail, les conditions de travail et conduisent à la perte de sens du travail des agents de la DGFIP.

Rappelons qu'il y a trouble psychosocial lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés, qui se traduisent par des manifestations comme l'inquiétude, le stress, ou le mal être en interaction avec l'organisation du travail, les exigences émotionnelles. Les risques psychosociaux peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, des phénomènes addictifs de décompensations, des accidents du travail et des suicides. Ces maladies ne sont pour la plupart pas recensées et mises sous le tapis.

La CGT Finances Publiques souligne que ce plan national de prévention des suicides ne va pas assez loin. Elle demande un changement de paradigme.

Or ce n'est pas la cas ! En effet, sous des apparences de bien-être et de bienveillance au travail, tous doivent rester mobilisés d'abord pour la réalisation d'objectifs et évalués en ce sens. Pour les dirigeants, cela relève de la politique de la carotte ; pour les dirigés, de la politique du bâton...

Les mesures correctives et/ou cosmétiques mises en œuvre ne sont élaborées que pour mieux exposer les « collaborateurs » à une pression exercée sur leurs performances chiffrées.

Le plan de prévention des suicides ne corrige pas les causes : il vise juste à gommer les effets du management mis en place par les mêmes personnes puisque, dans bien des directions, ceux qui se préoccupent aujourd'hui des conditions de vie au travail des agents sont les mêmes que ceux qui les dégradent depuis plusieurs années déjà.

L'administration joue donc au pompier-pyromane. Mais nos directeurs n'ont pas le droit de se plaindre des effets délétères d'un management qu'ils ont allègrement mis en œuvre.

Vous convoquez ce jour une formation spécialisée du CSAL avec pour ordre du jour la présentation du plan d'action 2025-2027 d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires, qui n'est autre chose que la déclinaison locale du plan national présenté sur Ulysse le 8 décembre dernier.

La direction nous présente donc un plan qui a pour but de « prévenir, agir et accompagner » qui ne comporte que des actions d'accompagnement, de préventions secondaires ou tertiaires souvent curatives liées à la santé mentale et qui reposent sur les individus et non sur les causes liées à l'organisation du travail telles que les exigences émotionnelles, les rapports sociaux et l'autonomie, les conflits de valeur, et l'insécurité liée à l'avenir des missions à accomplir.

Le plan ne contient pas de véritables mesures concrètes qui seraient de nature à transformer l'organisation du travail, les modes de management. Nous déplorons donc que ce plan d'actions soit un plan à vocation curative et non préventive.

La DDFIP de Lot et Garonne a-t-elle réellement pris la mesure et l'ampleur des événements graves dont notre organisation syndicale alerte depuis des années ? Il faut croire que NON !

Au niveau local, un exemple concret en 2025 est venu ternir la gestion des agents avec le changement autoritaire, et du jour au lendemain, des missions de l'agent Berkani, de la Cité Administrative vers la Direction. Cette méthode de management a eu pour conséquence plus de 6 mois d'arrêt maladie pour cette agente. A quel niveau se situe l'accompagnement « humain » de situations sensibles ?

D'autres exemples concernent la gestion très récente liée à la crise « HELIOS » ou aux conséquences des événements climatiques.

Ce ne sont malheureusement pas là, les seuls cas de ce type que nous ayons eu à déplorer même si, par ailleurs, certaines situations difficiles ont pu aussi être désamorçées.

La DDFIP 47 affiche des engagements institutionnels en matière de prévention des risques psychosociaux et présente son plan local d'amélioration des conditions de travail, et de l'autre, a recourt parfois à des modes de gestion des ressources humaines discutables. Pour rendre ce plan crédible, il faudra plus d'actes concrets.

Pour conclure, ce plan d'actions est présenté pour information. Nous dénonçons qu'un avis ne soit pas attendu de la part des représentants du personnel au regard de la situation alarmante dans les services.