



RÉUNION TECHNIQUE FORMATION SPÉCIALISÉE SUR LA PRÉVENTION DES ACTES SUICIDAIRES du 5 septembre 2025

Notre communauté professionnelle est atterrée et en colère suite la vague de suicides et de tentatives de suicides dont elle a découvert l'ampleur par voie de presse, suite à l'omerta entretenue dans les services.

Les représentants du personnel à cette FSR, et la CGT Finances publiques tout particulièrement, ont dû se battre pendant 2 ans pour avoir les chiffres des suicides et des tentatives de suicide et maintenant ne disposent en plus que d'informations très parcellaires sur les faits.

Dans les services, certains n'avaient même pas l'information du décès d'un collègue du département ou d'un autre service, parce que l'administration pratique depuis des années une omerta sur les suicides.

Les agents de la DGFIP, souvent premiers de corvée, victimes de l'exemplarité de leur direction au niveau des emplois comme du budget, subissent une intensification du travail, une industrialisation et un morcellement des tâches qui se traduisent par une perte de technicité, une perte d'autonomie et de sens du travail par rapport à leurs missions essentielles de service public. Cela se cumule souvent avec des conflits de valeur d'origines multiples par rapport à un travail toujours en mode dégradé et de moins en moins valorisé.

Le dernier exemple d'omerta à laquelle nous faisons référence a eu lieu cet été, avec un suicide présumé, pour lequel la direction donne deux facteurs de contexte strictement personnels, mais omet de préciser que l'agent n'est pas titularisé !

Et encore faudrait-il parvenir à repérer le contexte strictement personnel, qui est évidemment intimement confondu avec les éléments professionnels.

En l'occurrence, cet exemple est particulièrement évocateur des mensonges de l'employeur pour éluder sa responsabilité.

Qui plus est, votre aveu de l'inexistence « d'applicatif RH permettant de disposer des données relatives aux enquêtes » démontre à quel point la DGFIP accorde peu d'importance à cette question des suicides.

La destruction des collectifs de travail protecteurs est liée à l'individualisation du travail, des salaires, des carrières et à la mise en place de logiciels structurant l'organisation du travail dont les personnels subissent les indisponibilités et les dysfonctionnements.

Ces logiciels ou progiciels comportent des fonctionnalités de « flicage » statistique de la quantité et de la durée du travail impliquant une pression temporelle qui impose souvent des abandons de temps de pause, y compris méridienne, mettant les agents sous tension d'une charge de travail et d'un rythme imposés générant des relations professionnelles dégradées de plus en plus impersonnelles, voire conflictuelles. La charge mentale devient permanente suite à la mise en place du tout numérique et du télétravail avec un applicatif fonctionnant H 24, 7 jours sur 7, les agents ayant du mal à faire la coupure entre vie professionnelle et vie personnelle (absence de droit réel à la déconnexion) comme le démontre le nombre d'heures écrêtées et les CET.

La CGT Finances publiques dénonce un management désincarné par objectifs, structurellement pathogène où la technicité, l'exemplarité sont remplacées par un flicage par objectifs et une gestion autoritaire du temps de travail sous contrainte d'un sous-effectif chronique lié aux suppressions d'emplois.

La mise en place des lignes directrices de gestion des personnels au profil et au poste, sans réelle gestion prévisionnelle des emplois face aux besoins croissants de la population produit d'autres effets délétères. Nous prendrons l'exemple de la gestion des affectations, qui ne laisse plus de perspective de mobilité choisie et de carrière pour les agents.

Des ressources humaines désincarnées et déshumanisées avec la mise en place de SIRH et d'un centre de renseignement éloignés, contactables uniquement par courriel et voie hiérarchique, et d'équipes RH locales qui ont été sous-dimensionnées dès leur création et ont perdu tout lien de proximité avec les personnels. L'année dernière, c'est encore 80 emplois RH qui ont été transférés dans le réseau pour gérer les postes vacants. Cela entraîne un traitement indigne des problématiques RH des personnels, voire des abus de faiblesse contre certains collègues dont l'administration n'hésite pas à se débarrasser pour incapacité ou invalidité sans envisager de reclassement.

En conclusion la vague de suicides et de tentatives de suicides que nous vivons, sans parler de la vague de burn out et de dépressions que vous invisibilisez, n'est que la partie émergée de l'iceberg du mal-travail et de la souffrance au travail qui sont devenus endémiques à la DGFIP.

- ✓ Vous mettez sous pression les agents à coup de suppressions d'emplois, de manques d'effectifs réels disponibles, d'une doctrine managériale de plus en plus déshumanisée,
- ✓ Vous livrez les agents aux colères et au fonctionnaires-bashing des usagers qui s'exaspèrent face au manque de moyens et de présence des services publics,
- ✓ Vous privez les agents de toute possibilité d'intervention sur leur travail et leurs missions,
- ✓ Vous privez les agents de toute visibilité sur leurs affectations et leurs carrières,
- ✓ Vous privez les agents de projection dans l'avenir, de stabilité avec des réformes, des restructurations, des suppressions de services, des transferts de missions en permanence,
- ✓ Vous nous privez maintenant de nos espaces de travail avec la généralisation du sans bureau et la densification des surfaces qui, faute de moyens financiers, se font sous forme de flex-office low-cost au détriment des conditions de travail qui deviennent indignes.

Et, cerise sur le gâteau, nos salaires et pensions sont gelés et nos droits à la retraite repoussés !

On ne peut donc pas parler aujourd'hui de plan d'action pour lutter contre les suicides sans évoquer globalement l'ensemble de ces points.

Votre plan d'action est indigent sur les sujets prioritaires, comme les suppressions d'emplois, alors même que tout le monde convient que notre administration est à l'os, la (dés)organisation du travail à la DGFIP et les conséquences des réformes incessantes.

Aujourd'hui face à cette vague de morts, vous nous présentez un catalogue de mesures pour la plupart déjà existantes, des compléments de formation dites prévention primaire de coaching et de résilience qui ne sont en fait que des techniques d'évitement court-termistes.

Par exemple 2 pauvres mesures qui incitent les chefs de service à discuter avec leurs collègues et s'appuyer sur les travaux de l'ANACT pour créer des espaces de discussions (dispositif existant mais oublié) ! Bref, de la prose de technocrates !

Pour arrêter la folle machine qui les broie, les agents ont besoin d'actions, de mesures fortes, de la directrice générale et de la ministre. La CGT Finances publiques revendique :

- ✓ **L'arrêt des suppressions d'emplois et un recrutement à hauteur des besoins,**
- ✓ **La suspension, puis l'arrêt des réformes qu'ils subissent depuis plus de 15 ans,**
- ✓ **L'arrêt de la densification des surfaces et du pseudo « flex office », qui n'ont que des objectifs budgétaires, en dégradant les missions et les conditions de travail.**

Dans vos documents, vous ne répondez pas aux agents, à leur détresse, votre exercice consiste à répondre au moindre coût aux obligations du code du travail en vous contentant comme à l'habitude d'une simple obligation de moyens au rabais, en recyclant les actions existantes dans un RPS-watching intolérable, alors que vous avez, en tant qu'employeur, une obligation de résultats.

Vous comprendrez que votre plan n'est pas à la hauteur de ce qui vous oblige au niveau des personnels et que leur colère est grande face au gâchis social et humain dû à une organisation globale structurellement pathogène que vous refusez de remettre en question.