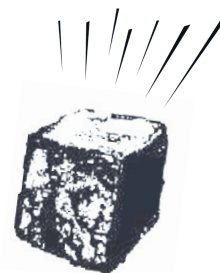


LE PAVÉ DE PANAME

En cette période de rentrée, les discussions sur le Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2026 vont bon train dans les ministères et sont relayées par la presse et les médias. Certains de ces « porte-voix » n'hésitent pas à nous faire comprendre dans leurs écrits et belles paroles, à nous pauvres citoyens en manque de clarté, la litanie de la soumission au grand capital. Une litanie qui commence par : « il faut se serrer la ceinture ! », « on ne peut pas vivre à crédit ! », « pensez aux centaines de milliards de déficit dans les caisses de l'État ou à ceux de la caisse de la Sécurité Sociale, une honte !! ».



Et pourtant de l'argent il y en a... Le président Macron, le démontre dans la redistribution de l'argent de l'État aux entreprises, surtout aux grandes. En effet, voici plus de vingt ans que les aides aux entreprises rognent sur les rentrées d'impôt pour l'État français. Si certaines de ces aides sont justifiées d'un point de vue économique ou social, d'autres ont déjà défrayées la chronique les années passées par leur manque de discernement dans leur attribution (cf le mal nommé « Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi » – CICE). La fameuse politique de l'offre dont l'application devait attirer des entreprises dans l'hexagone et créer des emplois a du plomb dans l'aile mais qu'importe, continuons cette politique de protectorat de classe.



Les aides publiques aux entreprises en France représentent désormais (chiffres de 2023) 7,2 % du Produit Intérieur Brut (PIB), soit 203,2 milliards (contre 3 % en 1979 et 11,6 milliards d'équivalent euros). Et d'annoncer 211 milliards en 2024 !

Et Bayrou de nous ressortir la vieille rengaine : « Je vais vous expliquer et vous allez comprendre ». Mais le monde du travail a très bien compris. C'est toujours à lui de payer « l'argent magique » distribué aux « audacieux entrepreneurs » ou à la folie guerrière de nos dirigeants. Et il a aussi compris qu'après lui avoir volé 2 ans lors de la réforme des retraites, c'est de 2 jours par an (86 sur une carrière soit un trimestre) qu'on vient maintenant le spoiler.

Il n'est que temps d'organiser la riposte ! La CGT Finances publiques Paris appelle tou.tes les agent.es de la DRFIP à s'inscrire dans toutes les mobilisations visant à rejeter ce budget et à faire tomber ce gouvernement toujours illégitime.

Elle les invite également à se joindre à nous, aux associations d'utilisateur.es et aux élu.es le 17 septembre devant le centre de Finances publiques du 18^e « Carrière », à partir de 11h45 pour dire « NON à la destruction du service public de proximité ! ».

COURBE DU DEUIL ET CARTE DES ALLIÉS : LE MANAGEMENT DE LA SOUFFRANCE À LA DGFIP

Quand les agent-es souffrent, la Direction parle “changement”. Quand les collectifs craquent, elle parle “résistance”. Et quand les missions publiques sont broyées sous la pression des suppressions de postes, des réformes et du reporting, **la DG nous répond... avec la “courbe du deuil”**.

Derrière ce joli nom, une mécanique bien huilée : transformer la souffrance en “étape normale”, transformer la résistance en “problème comportemental”, et transformer les cadres en relais du contrôle managérial. Cette “courbe”, à l’origine destinée aux malades en fin de vie, est désormais utilisée à la DGFIP comme outil de formation des futurs cadres A+, notamment les inspecteurs principaux et divisionnaires.

Mais de quoi parle-t-on ?

La carte des « Alliés » permet de mesurer la perception que les acteurs ont du projet

ENGAGÉS / CONSTRUCTIFS

S'appuyer sur eux, leur donner de la reconnaissance, du temps.

PASSIFS / DÉCHIRÉS / HÉSITANTS

Essayer d'en faire des Alliés, ne pas s'en faire des Opposants.

OPPOSANTS / IRRÉDUCTIBLES

Essayer de les convaincre. Si cela ne marche pas, ne pas s'y épuiser.

Extrait du Livret Manager (2020) à destination des AGFIP



La courbe du deuil, concept conçu par la psychiatre Elisabeth Kübler-Ross en 1969, décrit les étapes traversées par un mourant face à l’annonce de sa fin proche : déni, colère, marchandage, dépression, acceptation. Cette grille a été détournée par les cabinets de consulting RH et recyclée pour “accompagner le changement” en entreprise.

Elle sert aujourd’hui à étiqueter nos réactions au changement : t’es en colère ? C’est normal. T’es déprimé-e ? C’est passager. Tu critiques la réforme ? Tu n’as juste pas encore accepté. Le problème ?

Ce modèle n’a aucun fondement scientifique solide. Il repose sur un biais cognitif — l’effet de halo — et donne l’illusion d’une rationalité psychologique. Il individualise ce qui est collectif et politique : les suppressions de poste, les réorganisations permanentes, la perte de sens du travail ne sont pas des “deuils” personnels, mais les résultats concrets d’une logique de casse du service public.

Mais le management à la sauce DGFIP ne s’arrête pas là :

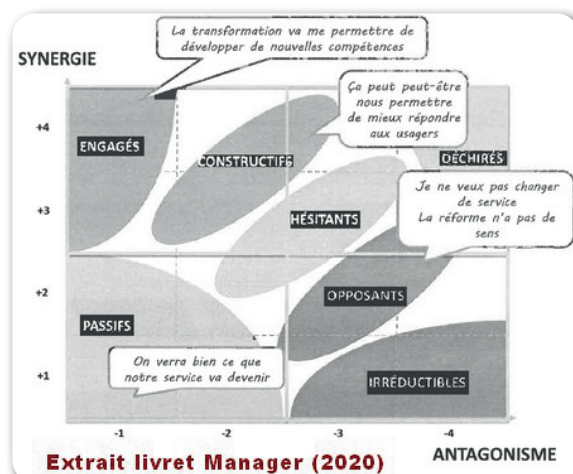
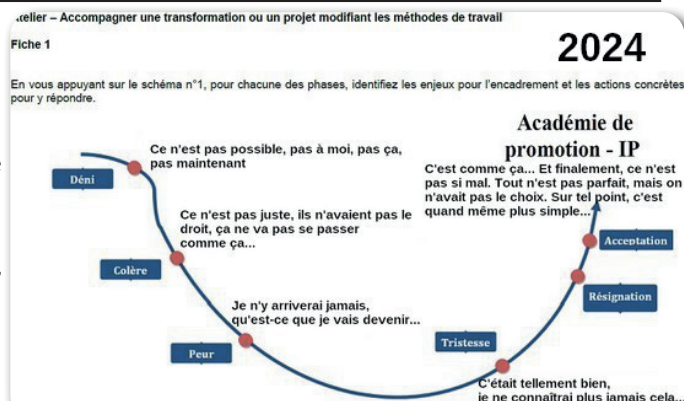
À la courbe du deuil s’ajoute un autre outil toxique : la “carte des alliés”, une grille issue des cabinets de stratégie d’entreprise. Derrière son air pseudo-psychologique, c’est un dispositif de classification des collègues digne des pires pratiques machiaveliques : les alliés qu’on peut mobiliser pour faire passer la réforme, les neutres à convaincre ou à manipuler, et les opposants à isoler, recadrer ou éliminer du jeu, en pliant ou en mutant. Ce tri arbitraire des agent-es par les encadrants est une méthode insidieuse de surveillance interne, de contrôle idéologique et de mise en compétition des collègues. C’est la division organisée du collectif, la logique du soupçon et de l’étiquetage comportemental à la sauce directionnelle. C’est le management de la défiance, où l’on transforme le service public fiscal en champ de manœuvres cynique.

Et cette logique a un nom et une histoire : le New Public Management (NPM). Apparue dans les années 1980-90, le NPM vise à calquer les méthodes de gestion du privé sur le public : objectifs chiffrés, performance, flicage managérial, rentabilité, benchmarking, flexibilité. À la DGFIP, ce sont plus de 32 000 suppressions de postes entre 2008 et 2025. Et pour faire passer la pilule ? Du management “moderne”, des logiciels de pilotage, des discours creux sur l’“engagement” et la “posture managériale”. Et parfois, le masque tombe. Exemple : lors de la présentation du déroulé de l’enquête sur les trésoreries Amendes 1 et 2, le 31 mars 2025, un chef de service a osé déclarer : **« L’enquête ne doit pas être un prétexte pour ouvrir les vannes de la souffrance au travail (...) Il est rappelé qu’on est là pour travailler. »**

Cette phrase résume tout : Ce management préfère le silence à l’écoute, la négation à la prise en compte de la réalité. Avec la courbe du deuil, la Direction fabrique une fiction managériale où chacun-e devrait “avancer” vers l’acceptation, où la critique est pathologisée. Résultat : perte de repères, isolement, surcharge mentale, culpabilisation, intolérance, fatigue chronique... jusqu’à l’explosion.

Ce management est dangereux. Il est pathogène. Il a déjà tué. Souvenons-nous de France Télécom : la même logique de “conduite du changement”, les mêmes “outils RH”, les mêmes tableaux d’objectifs... et une vague de suicides. Le parallèle est glaçant mais réel. Comme le dit **Vincent de Gaulejac**, sociologue clinicien, professeur émérite à l’université Paris Cité et spécialiste des souffrances identitaires liées au travail : **“Ce ne sont pas les questions de pénibilité qui sont les plus essentielles, mais les questions subjectives : l’humiliation, le non-sens, la dévalorisation.”(...)"Peut-on repenser la gestion comme l’instrument d’organisation d’un monde commun ? Une gestion humaine des ressources plutôt qu’une « gestion des ressources humaines ».**

Alors soyons clairs : Le problème, ce n’est pas vous. Le problème, c’est cette matrice managériale viciée. Le problème, c’est cette DGFIP déshumanisée par des logiques de marché.



MOBILITÉ INTERNE : UN SYSTÈME TRUQUÉ

Comme chaque année, les départs ne sont pas compensés. Le faible nombre d'arrivées aux mouvements nationaux, l'arrivée de stagiaires ne comblent pas les départs, les vacances d'emplois. **La direction parisienne est en sous-effectif constant** (9,1 % pour la catégorie C, 9,4 % pour la B).

L'instauration du recrutement au profil pour la catégorie A vire au carnage (voir encart dédié aux inspecteurs). La chute du nombre de A ayant pu changer de service en interne entre le mouvement 2024 et la première vague de recrutement 2025 s'élève à -81 % (77 à 15).

Les mouvements internes B et C sont artificiellement gonflés par les restructurations. Le nombre de premiers vœux satisfaits s'en trouve erronément dopé (ex : une 30aine de régularisations au SIE 15ème suite à la fusion des deux SIE Est et Ouest = une 30aine de premiers vœux satisfaits).

Les mouvements internes demeurent limités. Outre un faible nombre d'arrivées, le gonflement des chiffres par les régularisations, les contraintes imposées aux A, seules une quinzaine de A parisiens, une cinquantaine de B parisiens et moins de la moitié pour la catégorie C ont changé de poste en interne.

Pour les catégories B et C, trois tendances se dégagent :

- au sein des SIP, les collègues en partance fuient la mission ;
- au sein des SIE, les collègues en partance restent sur la mission mais choisissent un rapprochement géographique ;
- les réorganisations au sein du secteur public local ont provoquées une vague importante de départs.

Les agents arrivant sur Paris se retrouvent principalement affectés dans les missions quittées par les internes. Les stagiaires, à l'instar des agents arrivant « de l'extérieur », n'ont d'autres choix que les restes.

La direction a fait le choix de ne pas chambouler l'affectation des ALD en leur permettant de conserver leur affectation si leur demande ne pouvait être comblée.

La direction s'est montrée à l'écoute des remontées des représentants des personnels (comme chaque année, seules la CGT, Solidaires et F.O. y ont participé aux réunions préparatoires). Les situations délicates (agents confrontés à des problématiques lourdes (santé, familiales, professionnelles...) ont pu trouver une solution heureuse.

Malgré la publication de quelques statistiques (la CGT a demandé des éclaircissements qui, à la date de publication de son journal, ne sont pas arrivées), les agents **n'ont aucun moyen de vérifier s'ils n'ont pas été lésés** (40 agents auraient été maintenus sur poste selon nos estimations). **C'est pourquoi la CGT exige la réintroduction de véritables instances paritaires** sur la mobilité (comme sur les promotions), seules instances garantissant **la transparence pour les agents sur les actes de gestion les concernant et la défense de leur dossier.**



AFFECTATIONS : LES A PRIS AU PIÈGE

La nouvelle procédure d'affectation des cadres A au choix et au fil de l'eau a été mise en œuvre pour la 1ère fois à la DRFIP Paris. Lors de la 1ère vague, 47 fiches de poste ont été publiées sur Ulysse Paris. **C'est bien peu par rapport à l'ensemble des postes vacants dans nos services.**

Mieux encore, les 15 postes proposés à la 2ème vague ont été publiés non sur Ulysse Paris mais directement offertes dans PASSERELLE ouvrant ces postes à l'ensemble des cadres A de la France et, actant de fait la fin des affectations locales.

Revenons sur le premier mouvement. Non seulement 7 fiches de poste n'ont pas été pourvues, bien que des collègues aient postulé mais en plus 8 collègues ont été affectés sur des postes dont la fiche n'avait pas été publiée.

Fiches au profil trop exigeant, choix restreint, agents retenus lors de la 1ère vague ne pouvant plus concourir sur des postes proposés à la 2ème vague, collègues

arrivant à Paris désavantagés dans l'obtention des postes en direction..., **les inspecteurs sont laissés seuls face à l'employeur et privés des conditions de recrutement justes et impartiales**

Au final, **alors que 77 inspecteurs parisiens avaient pu changer de service en 2024, seuls 15 happy few ont pu bouger en interne.**

La direction patauge avec ces nouvelles règles. Elle peut se retrancher derrière tous les éléments de langage d'usage pour en minimiser l'échec, elle ne peut ignorer les dérives et les injustices de cette nouvelle forme de sélection.

Parce qu'elle individualise les agent-es, parce qu'elle accentue les inégalités, parce qu'elle réduit drastiquement les mobilités sans offrir de garanties suffisantes en matière de transparence, d'égalité et de priorité, cette réforme doit être supprimée.

LES AGENTS TECHNIQUES DE NDV NE BOUGERONT PAS

Menacés d'être "répartis" sur d'autres sites après l'externalisation annoncée de leurs missions, les agents techniques de Notre-Dame-des-Victoires ont tenu bon. Depuis des mois, ils subissaient pressions et incertitudes, avec en toile de fond le NRP et son cortège de restructurations. Lors d'une audience intersyndicale CGT-FO-Solidaires-CFDT, la CGT a rappelé que les agents n'ont pas à payer les frais de réorganisations décidées en haut lieu, et que leurs remarques légitimes sur les difficultés à assurer leurs missions ne doivent pas être détournées pour justifier des suppressions de postes.

L'échange avec la direction a été tendu. Mais face à la détermination des agents, appuyée par l'unité d'action syndicale, elle a reculé : l'équipe reste sur site. Pour tenter d'adoucir la situation, des formations complémentaires (plomberie, électricité, peinture) ont été proposées, ainsi qu'un financement du permis de conduire. La CGT a été claire : ces formations doivent reposer sur le volontariat, et non être imposées comme un préalable ou un passage obligé.

Cette issue rappelle qu'un collectif soudé et déterminé peut faire dérailler des projets d'externalisation présentés comme inéluctables. En restant unis et organisés, il est possible de préserver nos emplois, nos missions et nos conditions de travail.

ARBRES DE NOEL 2025

Les agentes et agents obtiennent enfin une journée complète d'autorisation d'absence !

L'Arbre de Noël du Comité Départemental d'Action Sociale est un moment festif attendu par nos enfants. Mais comment en profiter quand le spectacle commence à 13h à Paris ou Vincennes, alors qu'ils ont cours le matin – parfois en banlieue et tandis que nous-mêmes sommes encore en poste le matin ?

Jusqu'ici, seule une demi-journée d'autorisation d'absence était accordée, obligeant nombre d'entre-nous à poser du congé ou à courir dans tous les sens. Pour beaucoup, ce moment censé être joyeux devenait une source de stress, voire un motif de renoncement.

La CGT Finances Publiques Paris portait depuis longtemps la revendication d'une journée entière. C'était la seule solution équitable, respectueuse des réalités familiales. Grâce à notre persévérance, la DRFiP de Paris a fini par entendre raison : les agents bénéficieront d'une journée complète d'autorisation d'absence pour l'Arbre de Noël 2025.

SÉCU : CEUX QUI ABUSENT

Je viens dénoncer celui qui a mis 6 personnes en arrêt maladie rien que dans mon service.



CGT Finances Publiques Paris

16 rue notre dame des victoires 75002 paris
cgt.drrip75@dgfip.finances.gouv.fr /
www.cgtdgrip75.org / 01 44 86 99 37

SANTE DES FEMMES

À partir du 1er septembre 2025, des distributeurs de protections périodiques seront installés à chaque étage sur quatre sites parisiens : Paganini (20^e), Londres (8^e), Eugène Carrière (18^e) et Beuret (15^e). Cette avancée répond à un besoin fondamental de santé, de dignité et d'égalité au travail.

La CGT salue cette initiative, fruit des luttes féministes et syndicales, et militera pour l'étendre à tous les sites, avec des stocks suffisants et un suivi régulier. L'hygiène menstruelle n'est pas un luxe ni une option. C'est une question de droits, de santé publique, et de respect des travailleuses. Cette avancée, bien que partielle, démontre que nos luttes paient — et qu'il faut continuer à porter la voix de celles trop souvent invisibilisées. Nous exigeons aussi que ces protections soient de qualité, sans substances nocives, et que leur distribution s'accompagne d'une politique globale contre la précarité menstruelle. Rien n'est jamais acquis : restons mobilisé-es pour que l'égalité devienne une réalité concrète sur tous nos lieux de travail.