



Management à la DGFIP. Episode 2.

Cet article a été publié dans le Gabian du juin 2025.

ou quand l'ouverture d'esprit se transforme en fracture du crâne.

Le 28 mars 2025, le syndicat a publié un 4 pages (Episode 1) sur le management vicié de la Dgfip, laquelle use et abuse de la « courbe du deuil » à travers les stages managériaux qu'elle dispense à toutes les sauces pour la catégorie A.

Voir [ici](#).

Ce « référentiel » managérial a fait des ravages à France Télécom – Orange.

Continuer à promouvoir ce modèle est un choix lourd de sens ; il est prouvé que c'est un puissant générateur de risques psycho-sociaux.

Dans cet épisode 2, la CGT souhaite démystifier la soi-disant « bienveillance » qui prévaudrait à la mise en œuvre du management à la Dgfip en vous livrant, tels quels, les préalables qui motivent des fiches pédagogiques à l'attention des managers « décideurs ».

Évidemment, ce socle sur lequel l'administration construit sa doctrine managériale n'a pas vocation à être diffusé à toutes et tous : il y a ceux qui peuvent savoir et ceux qui doivent suivre.



Ainsi, pour l'autorité et le management, il est annoncé des « évidences » auxquelles tout manager est censé adhérer, forcément, puisqu'il s'agit non plus seulement d'une question de hiérarchie et d'organisation mais d'affirmer une conception dominatrice, laquelle n'a cure des compétences métiers ou managériales, ni du travail réel.

C'est du lourd qui n'est pas sans rappeler le vent mauvais que fait souffler l'actuel capitalisme décomplexé sur les démocraties, sur les libertés et les droits des salarié·es.

Non seulement l'administration n'y échappe pas mais elle en devient un acteur, un rouage conforme aux attendus néo-libéraux.

Son management stratégique a pour objet de dicter des comportements si ce n'est d'adhésion, au moins de peur pour satisfaire des objectifs conformes au dialogue de gestion et de performance.

Une conception réactionnaire des rapports sociaux

Au début, c'était le début et c'est un constat qui n'a pas à être commenté ou discuté. C'est sans appel.

Pour nos managers stratégiques, il y a la « société » et ses « caractéristiques ». Il est indiqué : **évolutions sociétales - société permissive- appétence du travail moins forte - contestation de l'autorité - menace de la fiche de signalement.**

Le ton est donné.

– **Évolutions sociétales.** Pas la peine de les cerner, de les définir, de les réfléchir ; elles sont caractérisées immédiatement. Nous y venons, nous nous y enfonçons. C'est en trois parties et une conclusion.

Qu'est ce qu'une société permissive pour nos grands managers ?

Quoi, sinon une société qui dans son ensemble et dans notre communauté de travail partirait à vau-l'eau ? C'est vrai qu'à la descente toutes les courges roulent. Nous sommes donc des courges et notre acmé finirait en purée décadente si les gardiens de l'ordre (moisi) n'y veillaient en nous éclairant de leurs lumières (qu'ils semblent pourtant détester).

– **Une appétence « du » travail moins forte ?!** Comment cela se mesure-t-il ? Taux de productivité, indicateurs, objectifs ? Oui ! Ils s'en servent pour supprimer des emplois.

Nous sommes dans le rance, dans le préjugé de classe, dans cette feignasserie naturelle qui serait la nôtre si l'outil ne nous contraignait pas à suivre le rythme mécanique qu'il nous impose – et qui nous est mesuré-.

– **La contestation de l'autorité.** (*Qui es-tu petit homme pour avoir une opinion personnelle ?*)

Nous y voilà.

De la soumission librement consentie à la servitude volontaire, celle ou celui qui se questionne, qui interroge, qui s'organise et qui ne retourne pas sa veste du bon côté, celle-là, celui-là est désigné comme un obstacle, un irréductible dans le guide du manager stratégique.

– **La menace de la fiche de signalement.** (Ils osent tout !)

Cet outil existe et permet en même temps qu'il informe l'administration de faire intervenir les acteurs de prévention.

C'est par un renversement managérial, « un double demi-tour, une double demi-révolution » que la prévention des risques est donc assimilée à une menace et la victime comme potentielle affabulatrice.

Une telle approche managériale déresponsabilise individuellement et collectivement puisqu'elle fait de l'agent public non plus un acteur mais un sujet, et pas n'importe quel sujet :

- un sujet qui serait enclin à profiter de ses droits au détriment de ses devoirs (société permissive),
- un sujet qui mobiliserait son intelligence sur l'évitement du travail (l'appétence !),
- un sujet retord qui s'affranchirait de son unique devoir, celui d'obéir.
- enfin, un sujet manipulateur qui détournerait l'usage de la fiche de signalement.

Une telle approche du management en dit long sur les réelles intentions de notre administration.

Ici il n'est plus question de service public, de valeurs partagées, ni même d'une organisation des relations sociales conforme à la devise de la République.

Cela conforte bien sûr la CGT Finances publiques dans son rôle d'outil collectif pour résister à cet autoritarisme et se réapproprier le sens de nos missions.

Sens sur lequel la caste des décideurs refuse que les agent·es – le travail réel- aient un point de vue différent du leur.

Au sommet de la pyramide managériale de la Dgfp, cette logique caporaliste est et sera combattue par la CGT. [#syndiquetoiàlaCGT](#)

Il n'en demeure pas moins que ce management fait des dégâts au motif de la conformité qu'il exige de l'ensemble de la chaîne hiérarchique et entraîne une dégradation des conditions de travail et des relations sociales au sein des services.

Quel que soit le grade ou le positionnement, il y a urgence à revenir aux valeurs humaines d'entraide et de collectif.