

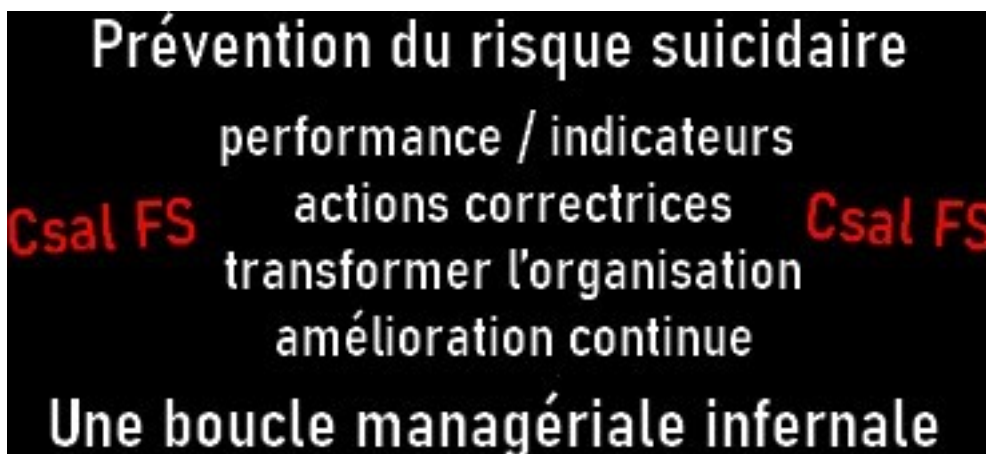


Centre des Finances Publiques Prado-Borde
22 rue Borde 13008 Marseille
Tél. 04 91 17 91 96
Tél. 04 91 17 92 06

cgt.drrip13@dgfip.finances.gouv.fr
<https://13.cgtfinancespubliques.fr>

Le 1^{er} avril 2026

Csal Formation spécialisée DRFIP 13



Déclaration liminaire des élu·es CGT Finances publiques 13

La DGFIP a vu 38 000 postes supprimés depuis sa création, et cela continue !

Ces suppressions dégradent les conditions de travail et d'encadrement.

Les droits et garanties des agent·es sont passés à la broyeuse du *nouveau management public*, lequel réduit l'efficacité du service public à sa performance, c'est à dire sa seule rentabilité financière.

- **Guide du manager stratégique** : suivre la mise en oeuvre en évaluant **la performance sur les axes financiers, usagers, process, RH**.

- **Guide du manager de manager** : **mesurer l'activité à partir d'indicateurs**. Organiser le pilotage de la **performance**. S'assurer que la **performance** est pilotée à chaque niveau de l'organisation (...) Mettre en œuvre les **actions correctrices** / **Transformer les organisations** ; être dans une démarche d'**amélioration continue**.

- **Guide du manager transverse** : **Piloter la performance** / **Mesurer l'activité à partir d'indicateurs** : être orienté résultats. Mettre en œuvre les **actions correctrices**. **Transformer l'organisation**.

- **Guide du manager de proximité** : **Piloter la performance** / **Mesurer l'activité** à travers des **indicateurs adaptés**. Mesurer la satisfaction des usagers / Mettre en œuvre des **actions correctives** / **Transformer l'organisation**. Être dans une démarche d'**amélioration continue** (dialogue de gestion) en identifiant les **leviers d'amélioration**.

C'est de la novlangue mais elle est performative : performance / indicateurs / actions correctrices / transformer l'organisation / amélioration continue. Une boucle managériale infernale.

Ce n'est pas que de la nov-langue, c'est aussi la vision idéologique du travail prescrit qui invisibilise le travail réel.

Une chaîne de responsabilités dans le pilotage... et en bout de course, *l'amélioration continue* comme une sentence, celle tant attendue par la chaîne hiérarchique qui non seulement pèse son poids mais crée nombre de solitudes.

Chacune et chacun se voyant opposer une marge de progression pour l'année à venir dans son compte-rendu d'entretien professionnel alors même que l'organisation du travail, le contenu du travail, la complémentarité des missions ne sont plus interrogés tandis que le bilan doit être justifié mais aussi

assumé individuellement.

Disparaissent ainsi la charge de travail, le temps passé pour former ou être formé·e, les phases d'apprentissage sans réel accompagnement, le mur auxquels font face les n+1 sans expérience métier et/ou encadrement, la vision utilitariste « profilé » érigée en mode de fonctionnement au détriment de la culture du service public et de sa transmission dans chacune de nos missions. Et si demain ta mission est transférée ou supprimée, rien ne pèsera de ce que tu y as investi en temps, en intelligence, en connaissance. Tu auras une bienveillante super priorité . Jusqu'à quand ?

C'est aussi ce qu'il faudrait faire et qu'on ne peut plus faire et le risque de le faire même si cela vient obérer l'atteinte des objectifs assignés. Objectifs dont chacune et chacun devra répondre à travers l'entretien professionnel en mode Estève.

Oui ce management est délétère.

Oui il est basé sur la rentabilité financière et sur la courbe du deuil.

En 2018, quand la Drfip 13 organisait un happening pour [classifier psychiatriquement les agent·es](#), (une idée de la DG) la CGT Finances publiques 13 est intervenue et a obligé l'administration à faire machine arrière ; c'était tellement facile de transformer les chefs de service en diagnosticiens et d'exonérer le travail et son organisation de toute conséquence sur la santé mentale.

Sur la courbe du deuil, la CGT Finances publiques 13 a alerté en son temps.

En décembre 2020, en CHSCT, nous avons dénoncé la courbe du deuil comme matrice managériale pour la mise en place du NRP ([voir déclaration liminaire](#)).

En 2023, un droit d'alerte sur les risques d'épuisement professionnel et le management toxique est lancé au CDIF Marseille.

Toujours en 2023, lors de notre déclaration liminaire du CSALFS du 12 juin. (Voir [ici](#)), où nous rappelons que dans le guide du changement des AGFIP, la courbe du deuil, face à la casse des services, est considérée comme un *outil dynamique*.

Nous indiquons alors qu'ESTEVE est un outil de « dévaluation professionnelle » et d'essentialisation de soi-disant carences, outil dont la dimension RH affirmée est délétère pour les agents et particulièrement les N+1.

Nous apostrophons l'administration en indiquant concernant la courbe du deuil « Vous savez les ravages que cela a causé à France Télécom – Orange ». L'administration regarde ailleurs.

De nouveau le 26 octobre 2024, quand Mme Verdier, Directrice générale est en visite à la Drfip 13, [la CGT l'alerte sur l'utilisation de la courbe du deuil](#) dans la formation managériale et la gestion d'équipe. La DG nous explique ne pas comprendre ce que vient faire la courbe du deuil dans la formation managériale. Mais c'est qui donc qui a eu l'idée alors ?

En mars 2025, La CGT Finances publiques 13 publie un 4 pages intitulé « [Management à la DGFIP et courbe du deuil. Une matrice viciée et dangereuse pour les agents et le collectif de travail](#) ».

Nous ignorions bien évidemment l'amplitude qu'allaient connaître le taux de suicide et de tentatives à la DGFIP en 2025, mais de plus en plus de signaux d'agent·es en détresse nous parvenaient.

Le 08/07/2025, la CGT Finances publiques 13 publie un nouvel article sur les préalables qui motivent des [fiches pédagogiques à l'attention des managers « décideurs »](#). Nous pouvons y lire **évolutions sociétales - société permissive- appétence du travail moins forte - contestation de l'autorité - menace de la fiche de signalement**. La CGT indique qu'il s'agit d'une conception réactionnaire des rapports sociaux au travail, quand l'autorité se transforme en autoritarisme et le défaut de légitimité en domination hiérarchique.

Sur la fiche de signalement considérée comme une menace par l'institution, la CGT de commenter : « *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* ».

En juillet 2025, sous l'égide de la DG, un questionnaire est adressé aux chefs de service par la Drfip 13.

- Constatez-vous une dégradation de l'état d'esprit de votre collectif de travail (réponse oui/non). En cas de réponse positive pouvez-vous nous indiquer les principaux éléments de stress ou d'inquiétude ?
- Identifiez-vous dans vos équipes des personnes en état de fragilité psychologique ?

La CGT indique :

- Évidemment, c'est la question qui met la pression et qui questionne sur la possibilité du chef de service ou des adjoints d'être en capacité d'identifier des personnes en état de fragilité psychologique.
- C'est aussi la question qui questionne sur ses propres pratiques, relationnelles et managériales.
- Mais c'est aussi une question qui peut renvoyer à sa propre expérience et son positionnement dans la chaîne hiérarchique : surcharge de travail, injonctions paradoxales, qualité empêchée, sur-travail, l'impression de ne pas y arriver, surveillance abusive des agent·es, pression des indicateurs, benchmarking entre services, etc.

Au delà du ou des noms de collègues qui pourraient être mentionné·es dans les réponses, l'administration se livre à un recensement d'urgence car en effet, à ce rythme là, le taux de suicide à la Dgfp serait deux fois supérieur à la moyenne nationale à la fin de l'année.

Nous employions alors le conditionnel, en milieu d'année 2025.

Ces deux questions adressées aux chefs de service évitent à la Dgfp de se les poser à elle-même, aux cadres qui décident et à la tutelle politique.

En CSALFS du 23/10/2025, la CGT Finances Publiques 13 rappelle la définition du harcèlement moral institutionnel tel que défini par le ministère du Travail après la condamnation de Orange/France Telecom en considérant qu'un grand nombre de similitudes existaient et que le refus persistant de l'administration de prendre en compte les conséquences des réorganisations étaient en contradiction avec les préconisations du ministère du Travail (la prévention primaire des causes organisationnelles étant le premier des leviers collectifs).

Comment faire toujours plus (indicateurs transformés en objectifs) ou mieux (comment ?) avec moins d'agent·es quand le cadre du travail prescrit méconnaît le travail réel et son évolution ?

Tant que la DG et ses directions ne questionneront ni la matrice managériale basée sur la courbe du deuil, ni la verticalité d'un dialogue de gestion dont l'objet est de supprimer des emplois - au motif des gains de productivité théoriques basés sur du travail prescrit- la CGT Finances publiques 13 peut affirmer que l'administration employeur ne satisfait pas à ses obligations de prévention primaire ni aux articles L4121-1 et suivants du code du travail.

Le rapport Gollac, qui fait référence pour la mise en place de politiques de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) dans les environnements de travail, identifie six facteurs :

- l'intensité du travail et le temps de travail
- les exigences émotionnelles ;
- l'autonomie ;
- les rapports sociaux au travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

Pour la CGT, ne pas questionner le travail, c'est faire l'impasse sur les facteurs de la dégradation des conditions de travail et leurs conséquences.

Combien de Duerp remplis sans réunir les équipes ?

Quelle liberté de parole au sein des réunions collectives pour aborder les risques socio-organisationnels au travail plus communément appelés risques psycho-sociaux ?

Dans le plan d'actions DGFIP 2025- 2027, le mot management n'est cité que 3 fois sur 29 pages et une seule fois pour parler d'un management bienveillant.

Il est clair que l'administration ne se remettra jamais en question, à moins d'y être contrainte.

Le collectif est la réponse pour préserver et améliorer la santé au travail et le syndicat en est l'outil.

Le taux de suicide à la DGFIP est deux fois supérieur à celui de la population générale.

Le plan d'action 2025-2027 de la direction générale ne s'attaque pas aux causes. Il est seulement axé sur la prévention individuelle, comme si, finalement, il suffisait à la DGFIP d'être « bienveillante » pour s'exonérer de responsabilités systémiques et institutionnelles, quand tout est fait pour que l'agent·e se retrouve seul·e face à l'institution : seul·e dans son apprentissage, seul·e dans son stage, seul·e dans sa prise de fonction en tant que N+1, seul·e dans sa mutation, seul·e dans son éventuelle promotion, seul·e dans ce que d'aucuns continuent d'appeler une notation qui n'en n'est plus une mais qui finalement le demeure dans une logique Standard & Poor's, cette appréciation professionnelle (et non évaluation) qui essentialise et juge en même temps qu'elle détermine une valeur, un prix.

Et la vie n'a pas de prix.

En l'absence des responsables du pôle fiscal, du pôle gestion publique, de la MDRA, de la délégation de la DG lors de ce CSAL FS sur la prévention du risque suicidaire - preuve que tout le monde ne se sent pas concerné -, les élu·es CGT ont quitté la réunion.

**Qui vous soutient ? Qui vous défend ?
Vous aussi soutenez la CGT !**

