



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

cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr
www.financespubliques.cgt.fr/13/

Marseille le 17/06/2026

CSAL FS de la Drifip 13

Déclaration des élu·es CGT Finances publiques 13

Au mois d'avril, la DG a tenté d'allumer un contre-feux et/ou d'allumer tout court une partie de ses troupes avec un [article](#) de préfecture publié comme souvent dans acteurs publics. Point besoin d'être abonné, il est étonnamment en accès libre.

« À la DGFIP, les bonnes pratiques managériales valorisées par un réseau d'ambassadeurs »

Avec des belles phrases qui ne veulent rien dire :

- « *faciliter la professionnalisation des outils managériaux* »
- « *savoir faire de la cohésion d'équipe nécessite de se connaître soi-même* »
- « *webinaires, podcasts et capsules vidéo* »
- « *écosystème de l'accompagnement managérial* »
- Etc.

Ce que nous dit l'article, au delà du modèle managérial dont la paternité est attribuée au regrettable Jérôme Fournel, c'est que **la cible est désormais le manager de proximité**.

L'article indique : « *Au sein d'une direction générale récemment marquée par une vague de suicides, ce réseau d'ambassadeurs est aussi vu comme un moyen d'acculturer les managers avec les nouvelles attentes professionnelles des agents, notamment en matière d'organisation du travail* ».

Et voilà un lien tout ficelé qui renvoie la causalité d'un taux de suicide effroyable aux managers qui ne se seraient pas imprégnés :

- des attentes professionnelles des agent·es
- notamment en matière d'organisation du travail.

Oui il y a des attentes professionnelles des agent·es, celles relatives aux moyens nécessaires pour accomplir leurs missions mais aussi en terme de reconnaissance, avec un socle de droits et garanties qui empêche la servilité sur leur mutation, l'arbitraire sur leur évaluation professionnelle ou leur déroulement de carrière, avec une grille indiciaire qui reconnaisse leur qualification, une revalorisation du point d'indice source d'attractivité, etc.

Oui l'organisation du travail est fondamentale pour que celles et ceux qui ont choisi le service public se sentent utiles pour la Nation et l'intérêt général, garants de l'égalité d'accès et de traitement.

Cf. Droit d'alerte des agents·es du SIP Prado par exemple.

Oui l'organisation du travail est centrale pour que ce qui est fait... ait du sens, pour éviter la qualité empêchée, pour que la hiérarchie ne soit pas synonyme d'absolutisme.

Mais alors quel manager doit s'acculturer pour satisfaire ces attentes professionnelles en matière d'organisation du travail qui seraient corrélées à la vague de suicide ?

Sur quel manager l'ambassadeur est-il plénipotentiaire ?

L'article le précise : « on encourage également les managers de proximité, comme le *top management*, à se regarder dans le miroir ».

Si tenté qu'il intervienne quelque part, sur quels managers le « réseau » d'ambassadeur intervient-il réellement ?

Sur les Top managers ? Évidemment non.

Sur les managers de managers ou sur les transverses ? Non plus.

Il ne reste au final que les managers de proximité qui seraient à la fois la cause – il faut qu'ils s'acculturent- et en même temps la solution - « *il faut qu'ils se regardent dans un miroir* ».

Des managers de proximité qui pour l'essentiel se débattent avec toujours moins de moyens humains et auxquels il est constamment demandé par les pôles métiers de prioriser leurs priorités.

Pour la CGT, l'idée n'est pas d'exonérer certain·es chefs de service ou encadrants dont le management est catastrophique voire toxique. Nous agissons au quotidien sur la défense des intérêts moraux et matériels des collègues qui subissent ce type de management.

Ce que veut dire la CGT, c'est que cet article exonère complètement le Top Management des conséquences du modèle managérial qu'il a élaboré et met en œuvre.

Exit la responsabilité des thuriféraires du New Public Management.

Exit la responsabilité de ceux qui ont choisi d'utiliser la courbe du deuil dans la matrice managériale de la « transformation de la DGFIP ».

Exit aussi les managers de proximité des conséquences pour eux-mêmes du management qu'ils subissent, quand des indicateurs se transforment en objectifs et qu'ils sont individuellement mis en concurrence avec leurs homologues par les managers de managers.

Aussi avons-nous pris connaissance avec intérêt du questionnaire de l'enquête lancée ce mois de juin par la DGFIP et réalisée auprès des « managers ».

Elle est intitulée « Managers, où en êtes vous ? ».

Le sous-titre indique: « Manager à la DGFIP en 2026 : état des lieux ».

Il est donc demandé à celles et ceux qui ont été classés d'office en :

- **stratégiques** – comprendre les décideurs-,
- en **managers de managers** – comprendre leader « maximo » du pilotage et de la rentabilité financière aussi appelée performance,
- **managers transverses**, définit et ça ne s'invente pas comme le chef d'orchestre du calendrier et du projet
- et enfin l'immense majorité des managers, celles et ceux de **proximité**, les responsables de service, les adjoints jusqu'à encore quelques rares contrôleurs.

Le questionnaire a le mérite d'aborder de manière rapide certaines questions qui accaparent les encadrants de proximité – par exemple le reporting, les moyens, la complexification- aucune question ne vient interroger les raisons de la situation concrète qu'ils rencontrent au travail.

Les situations complexes sont circonscrites aux relations interpersonnelles ou encore au recours sur le compte-rendu d'évaluation professionnelle.

Enfin, les questions disent du manager qu'elle, qu'il est seul et que pour s'en sortir la solution sera un cocktail de transversalité, de simplification des procédures, de recours renforcé à la transversalité.

Le questionnaire interroge le manager, pas son travail.

Les questions de l'enquête rabattent les hypothèses d'amélioration sur son seul « savoir-être », indépendamment de son rapport au service public et bien sûr les réponses viendront confirmer la nécessité d'un NRP 2 sous couvert de marges de manœuvres nouvelles dans un environnement de travail encore plus densifié.

C'est l'analyse que fait la CGT Finances publiques 13 de ce type de questionnaire.

À l'administration de nous démontrer que nous aurions tout faux.

Les élu·es CGT Finances publiques 13 au CSAL FS