



Déclaration Liminaire

Comité Social d'Administration Local - Formation Spécialisée
du 06 mars 2025

Madame la Présidente,

Le budget 2025 imposé par Bayrou sans vote reprend (avec quelques ajustements) le budget Barnier ; c'est un budget d'austérité dont l'objectif affiché est la baisse du déficit public par la baisse des dépenses (en particulier des services de l'Etat). Politique qui risque au contraire d'aggraver le poids de la dette par une rétractation du PIB. Les dépenses de l'Etat sont programmées en baisse de 2% soit 32 milliards d'euros alors même que les besoins augmentent et que l'inflation n'est pas stoppée. Pour les ministères c'est 10 milliards de baisse par rapport à 2024, de l'inédit depuis 25 ans comme l'a reconnu elle-même la ministre des comptes publics.

Au niveau fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice se poursuit et la baisse de 10% de la rémunération en cas de maladie est mise en place. De même la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) est supprimée.

Une fois de plus c'est aux salariés de passer à la caisse pour compenser les multiples cadeaux accordés aux plus riches et aux grandes entreprises. Les mesures prévues pour faire contribuer les plus riches sont hypers restrictives et temporaires quand les baisses des moyens des services publics sont définitifs !

Dans nos services publics, nos conditions de travail continuent de se dégrader : suppressions incessantes d'emplois, liquidation de services et de sites, méthodes de travail industrialisées, règles de gestion toujours plus discrétionnaires, rémunérations qui ne suivent pas, « management » de plus en plus souvent toxique... , le mal-être au travail ne fait que s'aggraver. Administrations et dirigeants ont pourtant une responsabilité et une obligation vis-à-vis de la santé mentale et physique de leurs personnels. La CGT Finances Publiques de la Somme rappelle d'ailleurs l'existence de la circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique et propose sa mise en œuvre.

Les agents de la DGFIP veulent être reconnus pour leur travail d'utilité publique, ont un « besoin » de « sens », pour maintenir ce dépassement perpétuel lié principalement au déficit d'emplois que les gouvernements creusent d'année en année sous prétexte de rigueur budgétaire.

En France s'est installé « un culte de la performance et du dépassement » où toutes les activités sont « mises en chiffres ». Conséquence : « le travail n'est plus perçu comme un objet de satisfaction », même bien accompli.

S'installe le « sentiment que plus on saute haut, plus la barre va monter », source à la fois de pressions et de frustrations considérables.

La France reste « un très mauvais élève » en matière de prévention du stress au travail et peine à en évaluer le coût économique, avec des autorités de santé « muettes », estime le Dr Légeron, psychiatre spécialiste de la santé au travail. Les pratiques managériales sont pointées du doigt comme l'un des premiers facteurs de stress au travail, qui touche une part importante des actifs et coûterait jusqu'à 3 à 4 % du PIB des pays industrialisés, selon le Bureau international du travail (BIT). Soit pour la France entre 63 et 85 milliards d'euros par an. Pour la psychanalyste Marie Pezé, qui reçoit quotidiennement des salariés à bout, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel est devenu un

gouffre », entretenu par des « techniques de management pathogènes ». « Entre 10 et 20 % des salariés souffrent de dépression, d'anxiété ou d'épuisement ». Et d'après une enquête du ministère du Travail, le risque s'accroît de 56 % pour les salariés ayant des objectifs chiffrés à atteindre, comme cela est le cas à la DGFIP.

Selon la sociologue Marie-Anne Dujarier, les systèmes de «management par objectifs», standardisés et qui facilitent les comparaisons, sont devenus prépondérants, y compris dans les administrations. Ils sont élaborés par des « experts invisibles » (consultants, contrôleurs de gestion, ingénieurs en méthode...) « pas dupes » des limites de leurs outils, mais qui acceptent d'être les « pions » d'un système entretenant l'activité des cabinets de conseil, des sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) et « rassurant » pour les administrations comme pour les entreprises.

La CGT Finances publiques dénonce dans notre administration le gâchis humain, social et économique engendré par un management «désincarné» et «pathogène» ! Nul n'en parle mais le mal est profond. La DGFIP, traverse une crise organisationnelle qui n'est pas sans rappeler celle qu'ont connue les employés de France Télécom de 2007 à 2010.

On y trouve les mêmes ingrédients : des réformes imposées à tous, une intervention systématique des cabinets de conseil, un management pathogène, une réduction drastique des effectifs, des mobilités imposées, une incompréhension des personnels et au bout des dépressions, des suicides, une catastrophe sociale et humaine !

À la DGFIP, délais impossibles, culte des objectifs et de la statistique, absence de stratégie et de maîtrise des risques (Nouveau Réseau de Proximité -NRP- et ses suites), changements récurrents d'outils numériques structurants non aboutis qui dysfonctionnent (dernier accident industriel : Gérer mes bien immobiliers) et d'organisations du travail pathogènes (polyvalence, travail au fil de l'eau, sans bureau, etc)... Les personnels s'échinent «à faire quand même le travail» mais s'épuisent jusqu'à parfois souhaiter mettre fin à leurs jours (perte de sens du travail, perte d'autonomies et de savoir, conflits de valeur, perte d'estime de soi : 4 suicides et 2 tentatives de suicide depuis le 1er janvier 2025 à la DGFIP). Or, « ce ne sont pas des cas individuels de gens fragiles », comme essaie de le faire croire notre administration, mais des gens broyés par le système.

Le problème, à la DGFIP, n'est pas tant qu'on ait des gentils ou des mauvais chefs, mais le fait que la hiérarchie dirigeante se sente libre de traiter les gens comme elle l'entend.

Avec la balkanisation de la DGFIP et la loi de transformation de la fonction publique, la DGFIP a structurellement augmenté la violence potentielle de la hiérarchie en regroupant autour des N°1 (DRFIP, DDFIP, DIRCOFI...) tous les pouvoirs de décisions RH et opérationnelles locales.

Les N°1 ont désormais un pouvoir exorbitant dans le cadre du COM (cadre d'objectifs et de moyens) et des LDG (lignes directrices de gestion), qui font disparaître les règles de gestion antérieures que les cadres dirigeants trouvaient trop rigides et contraignantes.

Dans une moindre mesure les chefs de services, cadres de proximité, se sont vu également conférer des pouvoirs RH étendus (évaluation, autorisation de formation, temps partiel, télétravail et congés) et l'organisation du travail (gestion du temps de travail et des absences, télétravail, les aménagements de poste, la fixation des objectifs ...). L'administration leur impose une loyauté inconditionnelle, condition sine qua non à leur progression de carrière, non plus basée sur leurs compétences mais sur leur capacité d'adhésion aux transformations et aux réformes en cours.

La macronie a mis fin à la méritocratie, au profit de l'allégeance ! Et ce ne sont pas les nouvelles règles de mutations au choix des cadres A qui nous feront affirmer le contraire !

Tout comportement déviant de la part d'un chef correspond à une politique !

Aussi, pour la CGT Finances Publiques, il faut changer les formations de l'encadrement à la DGFIP. Les cadres sont les principaux acteurs de la santé et du bien-être au travail, par leurs relations, leurs façons de communiquer avec les équipes pour construire leur bien-être au-delà de la réalisation de leurs missions. Nous devons développer une culture de bien-être au travail, développer des modes de management sains, bon pour la santé des cadres, leur bien-être comme celui des agents, avec une efficacité basée sur la proximité, le soutien, la bienveillance, focalisée sur le positif. On ne manage pas par le stress ni par des objectifs «imposés d'en haut» ou un «contrôle tatillon». Il faut laisser l'initiative des objectifs «aux collaborateurs» qui aspirent à plus d'« autonomie et de responsabilité», laisser de la place pour l'intelligence collective.

Madame la Présidente, vous semblez prendre la mesure de cette responsabilité d'une nécessaire rénovation du management puisqu'il est le thème principal du prochain séminaire des cadres de la DDFiP de la Somme. Aussi, la CGT Finances Publiques sera attentive à son contenu, aux messages que vous entendez leur faire passer et à leur mise en œuvre !

Si cette première réunion de la formation spécialisée nous prive de tout débat budgétaire sur les mesures à mettre en œuvre pour tenter d'améliorer la santé et la sécurité au travail des agents des Finances Publiques de la Somme, la CGT demeurera vigilante sur les points inscrits à l'ordre du jour.

Enfin, la CGT Finances Publiques de la Somme appelle l'ensemble des collègues à manifester le 8 mars prochain pour rappeler à toutes et tous que l'égalité femme homme est loin d'être acquise !