



Formation Spécialisée 18 mars 2025 Déclaration liminaire CGT

M le président,

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 75 et 100 milliards d'euros par an.**

Selon les secteurs, **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 c'est le cas à la DGFIP.

Et de fait, à la DGFIP aussi, les troubles psychologiques commencent à faire des ravages. La perte de sens du travail, la perte d'autonomie et de savoir, les conflits de valeur, la perte d'estime de soi, ont déjà provoqué **4 suicides et 2 tentatives de suicide depuis le 1er janvier 2025.**

Y voir un trait de caractère ou une psychologie propre à une personne est une erreur. « Ce ne sont pas des cas individuels de gens fragiles », comme essaie de le faire croire l'administration en occultant l'impact des conditions de travail, mais des gens broyés par le système. Jamais autant de collègues n'ont aspiré à quitter notre administration, usés, résignés, découragés. 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.

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 : GMBI ! Gérer Mes Biens 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 et sont confrontés à des maux profonds.

Alors il n'est pas nécessaire que la division RH du Pas-de-Calais mette encore un peu plus d'huile sur le feu car la colère gronde chez les collègues quant à certaines instructions, décisions prises.

Après les refus d'octroyer des autorisations d'absences aux collègues ayant des visites médicales obligatoires, procédé plusieurs fois dénoncé par la CGT Finances Publiques 62 ce qui a permis de clarifier la situation, d'autres problématiques voient le jour...

Deux exemples :

Sous couvert d'application stricte de la législation des collègues se voient contraints de poser une journée de congé pour compléter un arrêt maladie, on a déjà un jour de carence et 10 % de salaire en moins faudrait pas en rajouter une couche.

On a bien compris que vous deviez faire des économies mais arrêtez de vouloir systématiquement les faire sur le dos des collègues.

Deuxième exemple, le refus du médecin de prévention de mettre en place certaines préconisations de travail pour le motif suivant : « le service RH n'est pas d'accord avec cet aménagement et il ne sera donc pas reconduit »

Faut-il rappeler ici le fonctionnement ? Le médecin préconise en fonction de la situation médicale d'un collègue et si la division RH n'est pas d'accord avec cette préconisation alors le cas doit être évoqué lors d'une formation spécialisée.

Ce n'est pas le premier refus de préconisation fait par la division RH sans respecter la procédure et la CGT Finances Publiques 62 l'a déjà rappelé ici même. Cette situation doit cesser immédiatement .

La CGT Finances Publiques 62 veille et nous continuerons de dénoncer ce genre de décisions arbitraires qui contribuent, elles aussi, à une augmentation des risques psycho-sociaux dans le département.

Il nous appartient à tous, représentants de la Direction et des personnels d'être attentifs aux signaux et aux situations qui nous parviennent pour y répondre de manière adaptée.

Les élus CGT Finances Publiques du Pas-de-Calais

Représentants du personnel

Julien ALEKSANDEREK

Amandine KOSLOWSKI