



Formation Spécialisée du
Comité Social d'Administration Local
de la DiSI Île-de-France du 11 mars 2025

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local,
Mesdames et Messieurs,
Chers Camarades,

Depuis 2019, le Datascope, développé par AXA France, analyse chaque année environ 400 millions de données mensuelles anonymisées de son portefeuille d'entreprises clientes, représentant environ 3 millions de salariés du privé en France. Les résultats de sa dernière enquête ont été publiés la semaine dernière, en voici quelques brefs éléments.

L'absentéisme a bondi de 41 % en 5 ans chez les salariés du privé, principalement à cause de la hausse des arrêts maladie de longue durée, dont les troubles psychologiques en sont la première cause. Cette dégradation de l'état de santé des salariés semble être le révélateur d'un climat social dégradé dans les entreprises. Le taux d'absentéisme a atteint 4,5 % en 2024 et fait jeu égal avec celui de 2022, l'année de tous les records, puisqu'elle a été marquée par les vagues épidémiques Covid du variant Omicron, et aussi déjà à l'époque par une forte hausse des troubles psychologiques.

Mais en 2024, point de vague épidémique pour expliquer cette égalisation du record absolu. Et selon l'enquête, la situation *« ne montre aucun signe de stabilisation à court terme »*... Selon la directrice générale d'AXA santé & collectives, *« il est urgent de développer la prévention en première ligne pour lutter contre le fléau de l'absentéisme »*.

En général, les absences sont plus nombreuses chez les ouvriers ou employés à cause de la pénibilité du travail. Mais les cadres ne sont pas en reste, car s'ils enregistrent un taux d'absentéisme plus faible que la moyenne, celui-ci est en **augmentation de 50 % entre 2019 et 2024**. Les femmes sont aussi de plus en plus sujettes aux arrêts de travail. Leur taux d'absentéisme a même dépassé celui de 2022, qui était pourtant l'année record, pour grimper à 5,5 % en 2024.

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 1^{er} 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.

Depuis 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 des Directions locales tous les pouvoirs de décisions RH et opérationnelles locales. Les N°1 ont désormais un pouvoir exorbitant dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Moyen (COM) et des Lignes Directrices de Gestion (LDG), **qui ont fait disparaître les règles de gestion antérieures**, que les cadres dirigeants trouvaient trop rigides et contraignantes.

Un seul exemple, celui des mutations : après l'élargissement des postes au choix au niveau national et la suppression des mouvements locaux remplacés par des affectations locales **exclusivement au choix pour tous les inspecteurs de la DGFIP**, le basculement de **l'intégralité des postes de B Programmeur, B PSE et PSE-CRA** dans ce mode d'affectation locale exclusivement au choix, **la DG vient de supprimer purement et simplement le mouvement annuel de mutation des IDIV, IP et AFIPA !** Sans parler de la charge supplémentaire pour les chefs de service et les SRH des Directions locales qui devront gérer les fiches de poste et les candidatures...

Dans une moindre mesure, les chefs de services, cadres de proximité, se sont vu également conférer des pouvoirs RH étendus sur l'organisation du travail, tels que la gestion du temps de travail et des absences (congrés, temps partiel, télétravail, autorisations de formation), les aménagements de poste, l'évaluation, la fixation des objectifs, etc.

L'administration leur impose une loyauté inconditionnelle, condition sine qua none à leur progression de carrière, non plus basée sur leurs compétences, mais sur leur capacité d'adhésion aux transformations et aux réformes en cours. Le fait d'annoncer aux Chefs de Service Administratif et aux Chefs de Service Comptable que **le RIFSEEP s'impose désormais à eux par une simple visio**, sans même leur laisser la possibilité de réagir, illustre **la dérive d'un management qui devient autoritaire**.

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, 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, comme celle des agents, avec une efficacité basée sur la confiance, 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. **La CGT Finances Publiques demande ardemment que la DG améliore et étoffe rapidement les formations de l'encadrement à la DGFIP !**