

# CGC FINANCES PUBLIQUES

## Le syndicat des cadres A

**Série noire à la DGFIP. Mal-être grandissant  
Autant de suicides en 6 mois qu'en 2024  
Décideurs publics dans le déni du risque professionnel**

**C'est une série noire. Malgré les alertes répétées depuis plusieurs années, la situation à la DGFIP a franchi un seuil inacceptable en 2025** : 13 suicides et 9 tentatives recensés depuis le début de l'année, dont plusieurs sur les lieux de travail. Ce constat tragique est aussi l'expression brutale d'un service public méthodiquement affaibli et d'agents durablement malmenés.

Le suicide est presque toujours l'aboutissement d'une accumulation de facteurs personnels, sociaux, familiaux, médicaux et professionnels. Lorsque ce drame se produit sur le lieu de travail, il manifeste nécessairement la volonté de **désigner la souffrance au travail comme le déclencheur de cet acte fort.**

**Ces drames humains à la DGFIP s'inscrivent dans un contexte de dégradation continue, caractérisé par** l'importance des suppressions de postes. Depuis 2009, la DGFIP a perdu plus de 30 000 équivalents temps plein travaillé (ETPT). D'ici à 2027, 3000 suppressions supplémentaires sont prévues. Ce sont principalement les services de proximité qui sont concernés (fiscalité des PME, gestion des collectivités locales, services aux particuliers, SPF).

A cela s'ajoute les chamboulements incessants du réseau induits par les réformes successives (notamment le Nouveau Réseau de Proximité) qui ont entraîné fermetures de sites, recentralisations, et restructurations permanentes. Nous sommes partout dit on mais, presque nulle part en présentiel !

La pression existe à tous les échelons de la hiérarchie notamment sur les managers de proximité y compris les inspecteurs. La charge de travail élevée et les moyens insuffisants contribuent à l'usure professionnelle. Sans parler de rémunération, le niveau de reconnaissance est totalement insatisfaisant.

Les experts en organisation parlent dans ces cas de perte de repères professionnels, d'affaiblissement du sens des missions.

**La situation actuelle révèle des lacunes criantes des patrons de la DGFIP et du MEF et du Ministre qui** refusent de faire le lien entre les suicides sur le lieu de travail et les conditions professionnelles, en invoquant la "multifactorialité". Nous comprenons de ce déni, un refus de se considérer comme les responsables de la détresse au travail.

### **Les réponses de l'Administration et des ministres ne sont pas à la hauteur des enjeux.**

C'est devenu systématique, quand le sujet devient trop brûlant, on ouvre une enquête et des investigations. Ça fait gagner du temps, le temps de ne rien faire. Ainsi, sans surprise, la DGFIP

annonce un "dialogue social renforcé" et des "investigations internes " systématiques après chaque suicide !

Pour le syndicat des cadres A, l'audit interne et la formation ne suffiront pas à dissiper la souffrance au travail. Le quotidien (surcharge, désorganisation, pertes de repères, solitude professionnelle) des services ne va pas disparaître sans mesures concrètes immédiates.

L'enquête interne 2024 identifie un désabusement persistant avec 38 % des agents désabusés, 35 % fatigués, 28 % inquiets. Le stress professionnel reste élevé (6,3/10).

**Même si le contexte managérial est différent, la presse écrite ose des comparaisons avec la tragédie France Télécom des années 2008 et 2009 et les 35 suicides recensés. A la DGFIP, depuis 2024 soit en 18 mois, nous déplorons 22 décès par suicides.**

**Le syndicat des cadres A exige :**

- la reconnaissance officielle d'une situation de crise sociale majeure au sein de la DGFIP. (cette mesure ne s'inscrit pas toutefois dans une démarche préventive) et un audit externe sur l'état des collectifs de travail. Puis le lancement d'un Grenelle des conditions de travail à la DGFIP, avec les agents, les représentants syndicaux et des experts indépendants.

- l'arrêt des suppressions de postes et le remplacement intégral des départs même si au vu des annonces du premier ministre le 15/07/2025 ce sera compliqué à obtenir ;

- des RV médecine de travail réguliers tous les 2 ans pour identifier les agents en souffrance et le renforcement immédiat des moyens des services RH de proximité, santé et action sociale ;

- la transparence totale sur la "revue des missions" spécialement si elle impacte la volumétrie des effectifs ;

- une approche humaniste et d'écoute des agents dans chaque projet DGFIP d'envergure et une reconnaissance concrète de l'investissement des agents ;

Nous validons également en complément de nos positions, celle de la DGFIP sur la mise en place des formations systématiques (prévention – alerte santé mentale, pour tous) et la mise en place d'un protocole national d'enquête systématique en cas de suicide, sous contrôle paritaire.

**Conclusion :** Agissons sans attendre, la DGFIP a mis en place le plan tolérance 0, qu'elle fasse de même avec le plan santé au travail qui est un échec. Nous exigeons un plan tolérance 0 suicide ! Nos vies à préserver avant tout car ce n'est pas un bug du système, c'est le système lui-même qu'il faut revoir. !!

**Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques,**

**Vous représente, vous soutient et défend vos intérêts.**

**Bien entourés, vous êtes moins vulnérables. Adhérez !**

**Toutes nos informations sur le site: [www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)**