

LE SYNDICAT DES CADRES A

Suicides à la DGFIP : une crise humaine majeure

1. Constat d'une situation alarmante

Depuis le début de l'année 2025, le nombre de suicides et tentatives de suicide traduit un malaise plus qu'inquiétant des agents de la DGFIP. À la mi-septembre, 14 suicides et près d'autant de tentatives sont à déplorer. La situation était déjà préoccupante en 2024 avec 9 suicides et 13 tentatives.

Le syndicat des cadres A ne se satisfait pas du message de la direction générale qui rappelle que le nombre de tentatives de suicide a fortement diminué depuis le pic de 2012 et que le phénomène rapporté à l'effectif global (95 000 agents) demeure statistiquement limité.

Car les conditions du mal être au travail résultent aussi des choix de notre employeur si bien qu'il est aujourd'hui d'oeuvrer efficacement en termes de prévention des risques.

L'évolution récente du nombre de suicides constitue un signal d'alerte spécialement dans les services les plus touchés qui sont les Services des impôts des particuliers (SIP), les structures de gestion comptable et certains services de direction, cibles récurrentes des réorganisations.

Les cadres de proximité (encadrants de tous grades) sont également exposés et peu soutenus alors même qu'ils doivent, eux-même également agir pour le bien être de leurs collaborateurs .

2. Position de la Direction générale

La direction souligne que la majorité des cas semblent relever de la sphère personnelle et que les enquêtes internes n'ont pas permis d'établir un lien systématique entre l'activité professionnelle et les passages à l'acte. Trois enquêtes administratives restent néanmoins en cours dans différentes directions locales.

Pour le syndicat des cadres A, il est évident que l'Administration refusera toujours de reconnaître le motif strictement professionnel. Ce serait pour elle condamner ses orientations métiers et rendre responsable pénallement et civilement certains de ses dirigeants. Malgré les enquêtes, prouver qu'un suicide est exclusivement lié à la sphère professionnelle est d'une probabilité faible. Mais nous pouvons constater que le mal être au travail ajoute à la souffrance d'un collègue en difficulté sur le plan personnel.

Dans le cadre d'un courrier diffusé en juillet 2025, la direction a demandé à l'ensemble des responsables territoriaux de proposer systématiquement la réalisation d'une enquête à la suite de chaque suicide ou tentative, quelle qu'en soit la localisation. Elle insiste également sur l'importance du dialogue social et de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention (médecins, services RH, assistants sociaux, représentants du personnel).

3. Présentation du plan de prévention 2025-2027

Le plan d'action présenté le 5 septembre 2025 repose sur trois axes :

- **Axe 1 : Mieux connaître les conditions de vie au travail et prévenir les risques**
 - Formation renforcée des encadrants sur la détection des signaux faibles.
 - Utilisation accrue du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
 - Organisation de réunions annuelles dans chaque service consacrées au sens, à l'organisation et aux conditions de travail.
- **Axe 2 : Réduire les risques psychosociaux et prévenir les risques suicidaires**
 - Déploiement de formations en "premiers secours" en santé mentale.
 - Diffusion d'une information accessible à l'ensemble des agents.
 - Suivi renforcé des stagiaires fragiles et des cadres exposés à une forte charge mentale.
 - Développement de visites médicales obligatoires et de la possibilité de consultations spontanées en médecine de prévention.
- **Axe 3 : Accompagner les agents en difficulté ou de retour d'arrêt**
 - Mise en place de dispositifs de veille sociale dans les DR/DDFiP.
 - Suivi personnalisé des agents revenant de longue absence.
 - Élaboration et diffusion de guides pratiques sur la gestion des situations d'urgence.
 - Communication structurée avec les équipes après un suicide ou une tentative.

Analyse du Syndicat des cadres A

La multiplication des passages à l'acte témoigne d'un profond malaise qui touche aussi les cadres A de proximité et qui n'est pas sans relation avec la charge de travail supplémentaire générée par les suppressions d'emplois, les restructurations incessantes, les nouvelles règles de mobilité (recrutements exclusivement au choix à partir du grade d'Idiv), les nombreuses innovations numériques et adaptations nécessaires aux nouvelles méthodes de travail...

Sur le papier, le plan de prévention 2025-2027 est une bonne initiative. Mais conjugué à la volumétrie de travail attendue, à l'organisation du travail qui favorise l'isolement, au manque de reconnaissance et de perspectives, le terreau reste propice au cumul des difficultés des agents.

Le Syndicat des cadres A formule les propositions suivantes :

1. **Prendre en compte les causes organisationnelles** : inscrire explicitement les réorganisations, suppressions de postes et mobilités forcées dans les diagnostics et plans de prévention.

- 2. Renforcer les moyens humains et médicaux** : recruter davantage de médecins de prévention, assistants sociaux et spécialistes des risques psychosociaux, afin de garantir une couverture suffisante sur l'ensemble du territoire.

- 3. Stabiliser les agents dans leurs missions** : limiter les mobilités contraintes, préserver les collectifs de travail et donner de la visibilité sur les trajectoires professionnelles. Faciliter les affectations près du centre des intérêts familiaux.

- 4. Alléger la charge de travail** : mettre fin à la logique de suppressions massives de postes, rééquilibrer la répartition des tâches et garantir des effectifs suffisants pour assurer les missions de service public.

- 5. Instaurer un réel dialogue social et le ,renforcer pour garantir un suivi collectif** : associer pleinement les représentants des personnels aux enquêtes après suicide ou tentative et instaurer des instances locales régulières de suivi des conditions de travail.

- 6. Redonner du sens au travail** : valoriser les compétences, reconnaître l'investissement des agents et assurer une continuité dans les missions afin de restaurer la confiance et l'estime professionnelle.

Chers collègues cadres A si vous vous sentez en difficulté, si vous sentez votre collègue A, B ou C en difficulté pensez aussi à contacter **Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques.**

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.
Retrouvez notre bulletin d'adhésion sur notre site rubrique Adhérer**

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfip.info