



Déclaration liminaire

Formation Spécialisée du 3 mars 2026

Une vague de suicides, dont la presse s'est fait l'écho en juillet dernier, a profondément marqué la DGFIP. En 2025, ce n'est pas moins de 20 suicides et autant de tentatives qui ont été dénombrés.

Par sa note du 17 octobre 2025, la direction générale a reconnu une nette hausse de la survenance d'« événements graves » au sein de notre administration par rapport aux années précédentes. Elle a élaboré un plan national pluriannuel d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires. Ce plan a été rejeté unanimement par les organisations syndicales qui estiment qu'il n'apporte pas de mesures préventives collectives. Seules des mesures de détection et une série de suivis de situations individuelles sont exposées.

Depuis plusieurs années, la CGT Finances Publiques n'a eu de cesse d'alerter sur la souffrance physique et psychologique des agents et la dégradation des conditions de travail, particulièrement ressentie depuis la mise en place du NRP.

Les facteurs des actes suicidaires ont des causes multiples mais l'administration ne doit pas se dédouaner de son éventuelle responsabilité. Il est en effet de sa responsabilité d'organiser le travail afin qu'il ne soit pas synonyme de « souffrance », provoquant des troubles psycho-sociaux de tout ordre, voire des drames.

Force est de constater que notre administration refuse de reconnaître que les suppressions massives d'emplois, les relocalisations / fermetures / fusions et réorganisations incessantes de services, ont conduit à l'augmentation du stress lié à une charge de travail exponentielle.

Les politiques de chiffrages, de contrôles internes, la remise en cause des règles de gestion (la dernière en date sur la mutation des cadres A) ainsi que le management déshumanisé au sein de la DGFIP ont accentué la perte de sens au travail et un mal-être profond chez les agents.

Oui, les conditions de travail des agents doivent être améliorées, et à ce titre la CGT Finances Publiques revendique :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois
- le maintien du tableau général des emplois
- l'augmentation des salaires et des traitements en revalorisant notamment le point d'indice des fonctionnaires qui ont perdu 25 % de pouvoir d'achat en dix ans
- le rétablissement de la GIPA
- la refonte des grilles indiciaires
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes
- la formation et la reconnaissance des qualifications
- l'abrogation de tout jour de carence et la rémunération à 100 % des arrêts maladie

En 2026, ce sont rajoutées les défaillances des applications informatiques, qui ont impact important sur les conditions de travail et la santé mentale des agents. Pour la CGT Finances Publiques, ce n'est pas aux agents de subir la défaillance systématique des nombreuses applications. Nous vous rappelons que la CGT avait déposé un droit d'alerte auprès de Bercy le 11 avril 2023 pour dénoncer les incidences sur la santé mentale des personnels du dysfonctionnement récurrent des applications informatiques.

La DDFIP Moselle n'est pas un îlot de prospérité dans cette DGFIP fortement dégradée.

Dans le tableau de veille social présenté en octobre dernier:

- 2 structures ont eu recours à la médiation interne
- Explosion des fiches de prévention du risque psychosocial : +160 % entre 2023 et 2024 et +240 % entre 2022 et 2024 (de 20 à 68). Parmi ces fiches, +1100 % de menaces physiques, +133 % de menaces verbales et +140 % de conflits entre agents.

- Le taux de couverture (ratio emplois occupés/emplois théoriques) baisse de 90,21 % en 2022 à 85,20 % en 2024. La baisse s’est encore accélérée en 2024. **Sur 100 agents devant être présents à la DDFIP, il n’y a plus que 85 collègues pour exercer l’ensemble des missions.**
- Augmentation du nombre de jours de congés sur le CET : +20,34 %. Pour la CGT, ce chiffre est étroitement corrélé aux nombreuses remontées d’agents ayant des difficultés à poser leurs congés, notamment durant les périodes de vacances scolaires. Dans certains services, il est demandé une présence de 50 % en présentiel, doctrine qui n’existe plus à la DGFIP depuis de nombreuses années. Cela crée des situations parfois ubuesque où le taux de présence est supérieur durant les vacances scolaires par rapport au reste de l’année. **Cette situation rend caduque la fable vendue lors du Nouveau Réseau de Proximité sur la facilité accrue de poser des congés dans des grosses structures.**
- Baisse du volume horaire écrêté (pointage supérieur +12h) : de 3241,97 h à 2990,54 h. Cela fait encore **1,8 équivalents temps plein qui travaillent gratuitement pour la DDFIP Moselle.**

Certains postes cumulent plusieurs indicateurs négatifs : 5 indicateurs dégradés sur 7 pour les SIP de Metz et Forbach, le SDIF et le cabinet communication. 4 indicateurs dégradés sur 5 pour la trésorerie de Metz Amendes, les SGC de Saint Avold et Sarrebourg et la BCR.

Nous remarquons que les services qui ont eu beaucoup de fiches de signalement en 2024 (CSB et BIL) n’apparaissent pas dans les services ciblés comme présentant une situation dégradée. Pour la CGT, les indicateurs sont importants mais ne peuvent être le seul thermomètre.

Chiffres de l’observatoire interne 2025 :

- 34 % des agents se disent fatigués : + 4 points par rapport à la moyenne nationale
- 46 % jugent l’évolution de la DGFIP trop rapide : + 7 points
- 39 % jugent la charge de travail bien répartie : - 7 points
- 67 % jugent positives les conditions matérielles : - 7 points
- 45 % sont satisfaits de leur charge de travail : - 9 points
- 32 % sont satisfaits de leur rémunération : - 2 points
- 39 % sont confrontés à des usagers agressifs ou inciviles : + 5 points

Les chiffres du bilan, ainsi que la comparaison avec la moyenne nationale, confirment les observations de la CGT Finances Publiques Moselle lors de ses visites des services du département.

Le nombre de structures rencontrant des difficultés grandit.

Pour la CGT Finances Publiques Moselle, ces constats ne sont pas une fatalité. Seule la mobilisation des personnels permettra l’amélioration des conditions de travail.