



#DÉCLARATION LIMINAIRE

GT FORMATION SPÉCIALISÉE

(RAPPORTS DES ACTEURS DE PRÉVENTION)

du 5 novembre 2025

Le 20 octobre, en commission des Finances de l'Assemblée nationale, l'extrême centre et l'extrême droite ont voté contre la taxe Zucman qui proposait de taxer à 2 % les patrimoines supérieurs à 100 millions d'euros.

2 %, c'est deux sous, c'est pas cher. Celles et ceux qui prétendent défendre la France qui se lève tôt et qui stigmatisent une partie de la population au motif de ses origines confirment ainsi leur allégeance aux intérêts des privilégiés au détriment de la justice fiscale et de l'intérêt général.

Pour rappel, le patrimoine des 500 premières fortunes du classement de Challenges est passé de 200 milliards en 2010 à 1 200 milliards aujourd'hui. C'est six fois plus, alors qu'à l'évidence cela n'a pas été le cas pour les salaires et le patrimoine moyen des Français.es, ni pour le produit intérieur brut (PIB) de la France.

En 1996, au début du classement de Challenges, les 500 plus grandes fortunes possédaient une richesse équivalente à 6 % du PIB de la France. Aujourd'hui c'est 42 % !

Bien qu'illégitime, la Macronie persiste encore et toujours pour imposer au monde du travail une purge budgétaire draconienne.

Le projet de loi des Finances et celui du financement de la sécurité sociale sont une copie du plan Bayrou constitutifs d'un musée des horreurs.

Les classes sociales les plus riches sont épargnées quand les systèmes solidaires de protection sociale, les services publics, les trois versants de la fonction publique seraient amputés de plusieurs dizaines de milliards d'euros de crédits. 550 emplois à nouveau supprimés à la DGFIP, plus particulièrement, sur les 3000 destructions d'emplois programmés par Bayrou et Lecornu 1 et 2.

C'est une déclaration de guerre sociale contre l'ensemble du monde du travail, la jeunesse, les retraités.es, les privé.es d'emploi, les personnes malades, âgées ou encore en situation de handicap et encore et toujours contre l'administration des Finances dans son rôle de service public, économique et financiers, Moins d'état social = moins d'agent.es aux Finances.

Dans ce contexte, la **CGT Finances** affirme clairement que la suspension de la réforme des retraites n'est qu'un décalage et qu'il faudra aller, de nouveau, chercher son abrogation par les mobilisations et les luttes.

En conséquence, la **CGT Finances** ne fera pas le service après vente de cette posture politique dilatoire pour aller chercher autre chose que la défense de la retraite par répartition interprofessionnelle et intergénérationnelle et le maintien et de l'amélioration du régime des pensions pour les agent.es de l'État.

Dans ce même contexte, la **CGT Finances** affirme que la marchandisation de la protection sociale complémentaire poursuit 2 objectifs :

->> Le premier, c'est de transférer des cotisations, où chacun.e contribue selon ses moyens et chacun.e reçoit en fonction de ses besoins, vers une couverture assurantielle individuelle pour laquelle le patronat ne sera pas mis à contribution mais seulement les travailleuses et les travailleurs, lesquels verront forcément augmenter le montant de leurs primes d'assurances.

->> Le second, c'est de permettre aux coquins.es et aux malins.es de s'emparer de la manne mutualiste au profit d'actionnaires d'assurances mercantiles dont l'objet n'est pas l'économie sociale et solidaire mais la rémunération des fonds de pensions canadiens ou encore de fonds souverains singapouriens grâce à un système qui rend captifs les dizaines de milliers d'agent.es du ministère pour six années.

Vous avez pu le constater, la CGT Finances ne s'est pas substituée à l'administration, défaillante, dans l'information des agent.es concernant la PSC. Pour nous, hors de question de se livrer à un service après-vente auprès des agent.es pour supplanter les assureurs Alan ou GMF qui n'ont jamais eu l'intention d'avoir des correspondants locaux.

C'est pourquoi la **Fédération CGT Finances** porte aujourd'hui la volonté de dénoncer l'accord PSC dans notre champ ministériel mais aussi Fonction Publique. C'est la condition nécessaire pour un engagement sur le long terme afin de faire avancer le droit de tous les agent.es afin d'obtenir la meilleure couverture sociale possible et une participation plus importante (tant en santé qu'en prévoyance) de l'employeur.

Pour la CGT Finances, les agent.es attendent autre chose que de se faire plumer par des start-ups spéculatives !

A l'heure où l'extrême droite s'internationalise et pavane sur nombre de médias, les principales discriminations portent sur le sexe et le genre d'une part et sur les origines d'autre part. La **CGT Finances** combattra sans relâche les idées nauséabondes que véhiculent les racistes et autres masculinistes.

Malheureusement ces phénomènes ont aussi cours dans notre Ministère qui bénéficie encore aujourd'hui, mais certainement à tort, du « label diversité », lorsque l'on fait le constat du traitement qui est fait aux personnels en situation de handicap, aux femmes et globalement aux personnels en situation de précarité. Nous ne citerons que l'absence de portabilité des aménagements de poste des personnels en situation de handicap lors de leurs mobilités fonctionnelles pourtant constitutif de discrimination par la loi.

Ou aussi la réalité des rapports sociaux au travail au sein desquels ceux de genre dans un cadre hiérarchique et managérial propice aux abus de fonction quand l'autorité devient autoritarisme. Quand certain.es responsables oublient que nous sommes toutes et tous agent.es de l'administration et non leurs petites « gens ».

Aussi nous disons ici que la « vertu du choix » dans l'attribution de postes d'encadrement entraîne de facto une position de redevable par rapport à l'autorité décisionnaire, position qui met à mal les relations au sein des services. Chacune et chacun devant démontrer qu'il/elle est bien à sa place, au détriment des relations de confiance qui sont fondamentales pour que les relations professionnelles demeurent respectueuses des personnes dans l'accomplissement des missions.

Nous avons de plus en plus de signaux d'alerte, y compris dans les relations entre chef.fes de service et adjoint.es mais aussi de comportements inappropriés qui sont dommageables à l'accomplissement des missions mais aussi pour les collègues qui voient leur état de santé se dégrader.

Ce n'est pas acceptable, c'est inacceptable.

Pour la **CGT Finances**, il est clair que la matrice managériale notamment à la DGFIP mais aussi dans d'autres directions du ministère, basée sur la courbe du deuil, au-delà des comportements inadmissibles de certain.es, produit aussi des comportements potentiellement pathogènes pour les agent.es.

Depuis l'annonce en juin 2025 d'un taux de suicide à la DGFIP 2 fois supérieur à la moyenne nationale (9 suicides en 2024 et déjà 19 en 2025 auxquels s'ajoutent 18 TS), nous n'avons eu aucune communication de la DG à minima sur l'abandon de la courbe du deuil dans sa doctrine managériale.

La **CGT Finances** rappelle la définition du harcèlement moral institutionnel tel que défini par le ministère du Travail après la condamnation de Orange/France Telecom en considérant qu'un grand nombre de similitudes existaient et que le refus persistant de l'administration de prendre en compte les conséquences des réorganisations étaient en contradiction avec les préconisations du ministère du Travail (la prévention primaire des causes organisationnelles étant le premier des leviers collectifs).

Ainsi le plan d'action de la DGFIP devant lutter contre la vague de suicides ne porte que de la prévention secondaire (formation à la santé mentale) dans le meilleur des cas et refuse de prendre en cause la réalité du mal travail et du mal être au travail des agent.e.s de la DGFIP.

En effet il se fait sans budget dédié, sans analyse ou intervention sur les organisations et conditions de travail, mais aussi sur les conséquences des suppressions d'emplois (34000 emplois/ intensification du travail). Aucune prise en compte de la destruction des collectifs de travail par les logiciels structurants, l'individualisation des carrières et le tout au choix imposé par des LDG qui ont fait disparaître toutes les règles de gestion des personnels. Rien non plus sur la remise en cause de l'organisation RH (SIRH/équipes locales RH) déshumanisée, couplé à un « management » désincarné et autoritaire basé sur les objectifs.

La **CGT** a pourtant porté la mise en place d'un observatoire interne des suicides qui pourrait être du niveau ministériel afin de recenser et analyser l'ensemble des risques pour être en mesure de mettre en œuvre une réelle prévention du risque suicidaire.

Comment faire toujours plus (indicateurs transformés en objectifs) ou mieux (comment?) avec moins d'agent.es quand le cadre du travail prescrit méconnaît le travail réel et son évolution ?