

Mal-être à la DGFIP : un plan de prévention des suicides qui peine à convaincre

Trente-six “événements graves” ont été enregistrés à la direction générale des finances publiques (DGFIP) depuis janvier 2025, un niveau record qui alarme direction et syndicats. Face à cette crise, la direction a élaboré un plan de prévention pluriannuel, mais le projet a été unanimement rejeté par les organisations syndicales, qui dénoncent un dispositif ne s’attaquant pas aux causes réelles du mal-être.

18 suicides et 18 tentatives de suicide enregistrés depuis le début de l’année, soit 36 de ce qu’on appelle communément, dans le domaine des risques professionnels, des “événements graves”. Ce sont les tristes chiffres rapportés au sein de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Sur ces événements, un suicide et une tentative ont eu lieu sur le lieu de travail.

“Il est clair que nous sommes à un niveau supérieur à celui recensé l’année dernière ou même en moyenne sur les cinq dernières années, concède Amélie Verdier, directrice générale des finances publiques. Nous ne cachons pas que ces données peuvent sembler plutôt élevées au regard des données nationales.”

Cette courbe record, la directrice et les syndicats l’ont vu monter au fur et à mesure des mois au début de l’année 2025. Une alerte a été donnée au premier trimestre et la direction a proposé aux organisations syndicales la création d’un groupe de travail dédié. Une première réunion s’est tenue le 9 juillet, une autre le 5 septembre et la dernière en date, le 30 octobre. À l’issue de cette dernière, un projet de plan de prévention dédié aux suicides et tentatives de suicide a été présenté.

Ce projet de plan pluriannuel 2025 - 2027 est articulé autour de trois axes renvoyant aux trois niveaux classiques de prévention des risques professionnels : prévenir, agir et accompagner. Le premier axe rassemble une série de dispositifs destinés à mieux connaître les conditions de travail et les risques, le second concerne la réduction des RPS et la prévention des risques suicidaires, tandis que le dernier est consacré à l’accompagnement des agents confrontés à une situation difficile ou à un événement grave. *“Pour l’heure, il s’agit d’un projet qui n’est pas définitif”*, ajoute la directrice générale, qui souligne également le caractère délicat du travail autour de ces questions. *“ Nous sommes sur des situations sensibles et très complexes, interpelle-t-elle. Chaque situation est un drame individuel et collectif.”*

En l’état, le plan a été rejeté par l’ensemble des syndicats. Un signal fort, même si leur avis n’est que consultatif. Les représentants de Solidaires Finances publiques constatent tout de même la prise en compte de certaines de leurs observations et des modifications apportées au projet de plan d’actions 2025 - 2027, qui *“a la vertu d’une prise de conscience collective que rien ne va plus dans notre administration”*.

L’organisation syndicale souligne toutefois que *“ce plan ne s’attaque pas aux causes réelles du mal-être au travail des personnels”*. Selon elle, le point le plus important est pourtant le plus faible du plan d’actions : celui relatif aux actions sur le travail et sur son organisation. Pour Solidaires Finances publiques, les mesures proposées ne reflètent pas la hauteur des enjeux vécus par les agentes et agents de la DGFIP.

Systematisation des enquetes internes

“Je peux comprendre une forme d’impatience, répond la directrice générale. Personne ne peut se résoudre à ces chiffres.” Elle souligne néanmoins que ce projet de plan vient compléter des actions déjà en place, comme l’observatoire interne qui interroge régulièrement les agents sur leurs conditions de vie au travail ou encore le dispositif de signalement autour de situations difficiles au travail ou de management compliqué. “Notre ambition est de prévenir les passages à l’acte, précise Amélie Verdier. Sachant que lorsqu’une personne passe à l’acte, les raisons sont très souvent multifactorielles.”

Aussi, les enquêtes menées à la suite d’un suicide – qu’il survienne ou non sur le lieu de travail – ont été systématisées au sein de la DGFIP. Une demande formulée de longue date par les syndicats. “Nous n’avons pas encore tous les résultats pour les événements graves constatés depuis juillet”, informe la directrice générale. Il s’agit en priorité de déterminer la présence ou non d’indications particulières dans le service qui auraient pu expliquer le geste et permettre de prendre les dispositions nécessaires.

La systématisation des enquêtes est néanmoins jugée insuffisante par la CFDT et la CFTC, qui réclament un renforcement de la capacité d’intervention des représentants du personnel afin qu’ils puissent conduire leurs propres investigations de manière plus autonome dans le cadre de ces enquêtes.

Parmi les autres revendications figure la réalisation d’un audit indépendant sur l’incidence des organisations du travail sur les risques psycho-sociaux. Sur ce sujet, la direction générale des finances publiques estime qu’un certain nombre d’indicateurs existent déjà, et assure travailler avec les organisations syndicales afin de déterminer quels éventuels apports pourraient émaner de cet audit. “Avant d’engager quoi que ce soit, il faut bien caractériser ce qui nous manque”, insiste Amélie Verdier.

Au-delà de la production d’indicateurs, les syndicats attendent de la direction qu’elle prenne le mal à la racine, à savoir, selon CGT finances publiques, “les suppressions d’emplois massives depuis des années, les restructurations permanentes, la modification des règles de gestion des personnels ou encore la pression managériale”, afin de stopper cette spirale infernale.