



Syndicat constructif et représentatif

Sommaire :

Page 1 :
Edito – Où trouver des milliards ?
Page 2 :
Entretien d'évaluation : bilan des recours hiérarchiques déconcentrés
Page 3 : Urgence budgétaire : les Agents de la DGFiP en première ligne
Page 4 : Prévenir le suicide, un acte difficile à mettre en œuvre mais essentiel – Observatoire interne 2025 : ce que disent vraiment les agents de la DGFiP

Contact :

**Syndicat National CFTC
Finances Publiques**

Adresse :

Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris

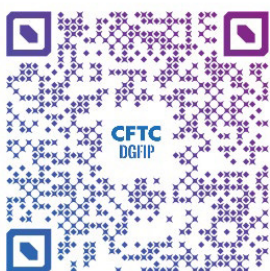
Courriel :

syndicat-national@cftc-
dgfip.fr

Site internet :

<https://www.cftc-dgfip.fr>

**S'inscrire à la liste de
diffusion :**



Où trouver des milliards ?

Ce n'est pas le titre d'une émission de divertissement d'une chaîne populaire, mais bien le défi d'un gouvernement confronté aux choix politiques de ses prédécesseurs.

Demander des efforts à tous, y compris aux plus fragiles, alors que des mesures généreuses ont été accordées à certains parmi les moins fragiles sans contreparties réelles ni effets de « ruissellement » constatés. Voilà la « non-alternative » qui nous est aujourd'hui imposée !

S'agissant du train de vie de l'État – et donc du quotidien des agents – un nouveau tour de vis budgétaire se profile. Et la DGFiP, dans tout cela ? Même au plus haut niveau, il est désormais reconnu qu'elle ne peut plus, à elle seule, absorber les suppressions d'emplois de la fonction publique de l'État.

La nouvelle revue des missions est donc engagée.

Conserver toutes les missions, comme tout le monde s'accorde à le souhaiter, sans diminuer les moyens humains qui leur sont alloués, suppose nécessairement un effort en matière d'efficacité.

Dans la droite ligne du dernier COM (Cadre d'Objectifs et de Moyens), 30 critères d'efficacité – 3 par mission pour les 10 grandes missions de la DGFiP – ont été ou seront déployés d'ici 2027. Objectif affiché : comparer le coût d'exercice de chaque mission entre les directions selon un tableau de classement.

Comparer, pour quoi faire ? Simplement comparer ?

Pour la CFTC DGFiP, la transformation de l'action publique ne saurait se résumer à une logique purement comptable ou gestionnaire.

Si les outils de comparaison entre directions peuvent, à première vue, sembler neutres, leur finalité pose question.

La CFTC DGFiP s'oppose à toute utilisation de ces indicateurs d'efficacité comme levier pour justifier :

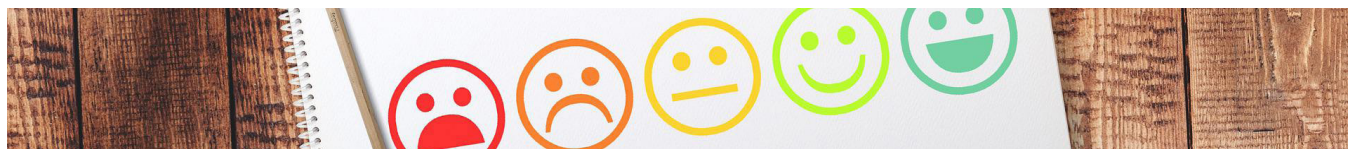
- des regroupements territoriaux de missions, voire des fusions partielles ou totales de directions ;
- d'un exercice supradirectionnel de certaines missions, relocalisées dans des structures interrégionales ;
- ou encore de l'extension du périmètre d'intervention de la DGFiP à des missions relevant d'autres ministères, sous couvert d'un redéploiement fictif des emplois.

Derrière une apparente recherche d'efficacité, c'est bien le risque d'un démantèlement progressif de nos implantations, d'un éloignement du service public pour les usagers, et d'une pression accrue sur les agents que nous dénonçons.

La CFTC DGFiP restera donc vigilante et fermement opposée à toute dérive qui utiliserait ces comparaisons pour alimenter des suppressions d'emplois ou affaiblir nos missions.

(Source : instruction SPIB-1A n°2025/04/1372 ayant pour objet «Déploiement d'outils de mesure de l'efficacité»)

Entretien d'évaluation : bilan des recours hiérarchiques déconcentrés



Depuis 2019, avec la suppression des CAPL, l'autorité hiérarchique a pris une place prépondérante dans le cadre des entretiens d'évaluation.

« Prépondérante » est encore un euphémisme : elle est devenue quasiment le seul recours réellement accessible aux agents. En effet, les CAPN, selon les mots mêmes de l'administration, ne traitent plus que les erreurs manifestes. Pour tout le reste, l'administration se déclare désormais « incompétente ».

Mais alors, que s'est-il passé depuis la fin des CAPL ?

Les CAPL permettaient de traiter l'essentiel des dossiers localement, avec une vue d'ensemble sur les services du département. Elles jouaient un rôle d'ajustement entre des notateurs trop bienveillants et d'autres, plus rigides. Elles évitaient aux agents de devoir monter en CAPN, car très peu de dossiers y parvenaient.

Oui mais voilà, **les CAPL prenaient du temps**, et avec l'arrivée des lignes directrices de gestion (LDG), elles ont disparu.

Alors l'administration qui ne manque jamais d'imagination a inventé le recours hiérarchique, et finalement cela fonctionnait à peu près tant que ce recours se faisait au niveau des directions départementales.

Mais là encore, pas question de perdre du temps. Dans la logique du fameux « **Qui mieux que le chef de service pour évaluer ses agents ?** », l'administration a décidé que le recours pouvait être assuré par le N+2... c'est-à-dire le chef de service lui-même, lorsque le N+1 est l'encadrant direct de l'agent.

Oui mais voilà, problème : **le N+1 et le N+2 préparent souvent les entretiens ensemble**, et donc se contredisent rarement – question de cohésion d'équipe. Résultat : l'ouverture au dialogue est extrêmement limitée.

La CFTC DGFIP, qui accompagne depuis longtemps de nombreux agents lors des recours, **fait un constat alarmant** : lorsque le recours est instruit par un N+2 appartenant au même service, les arguments – pourtant légitimes – des agents sont ignorés. L'affaire est souvent jugée d'avance. Il arrive même qu'on entende en ouverture d'entretien : « **Je ne changerai pas d'avis** ».

Ce manque total d'écoute est bien différent des recours instruits par des N+2 en direction, où le dialogue reste possible.

Ce fonctionnement engendre **un profond mal-être** chez les agents, qui ne voient d'autre issue que la mutation pour fuir un service où ils ne trouvent **ni reconnaissance, ni écoute**, et subissent au contraire **une chape de plomb hiérarchique**.

Et quand la CAPN est elle aussi fermée à tout dialogue – sous prétexte qu'il ne faut pas créer un appel d'air – on se retrouve avec **deux traitements différents pour des dossiers équivalents**, selon qui instruit le recours. Inacceptable.



Les revendications de la CFTC DGFIP

La CFTC DGFIP demande :

- que les recours hiérarchiques soient à nouveau instruits par des encadrants extérieurs au service concerné ;
- à défaut, qu'une véritable formation sur le rôle du recours soit dispensée aux encadrants, formation qui met l'accent sur la hauteur de vue nécessaire à cette mission.

Ce que devient l'entretien professionnel à la DGFIP

Aujourd'hui, on constate trop souvent :

- un **notateur mal formé**,
- une **note rédigée sans recul ni vision globale**,
- des entretiens parfois mal préparés, voire inexistantes,
- et une **communication déficiente**.

En quelques années, l'entretien professionnel est devenu un **exercice biaisé**, où l'agent est souvent **dévalorisé sans possibilité réelle de recours**.



La CFTC vous accompagne

Pour la CFTC DGFIP, l'**entretien d'évaluation est un moment crucial**, qui doit **se préparer en amont**. Le réseau des militants locaux **CFTC DGFIP est à vos côtés** pour vous accompagner dans cette démarche.



Urgence budgétaire : les Agents de la DGFiP en première ligne



550 suppressions de postes à la DGFiP pour 2025. C'est désormais acté. Dans un contexte où l'État entre officiellement en « **urgence budgétaire** », le couperet tombe à nouveau sur notre administration, déjà exsangue.



Le 25 avril, un décret publié au Journal officiel annule **3,1 milliards d'euros** de crédits de l'État. L'objectif ? Compenser une croissance revue à la baisse et maintenir coûte que coûte les objectifs de réduction du déficit public. Le tout sans débat parlementaire, mais par simple décret. L'État serre la vis – et c'est une fois de plus **nos missions, nos effectifs et nos conditions de travail** qui trinquent.

Les plus touchés ? L'écologie, la recherche, l'économie, mais aussi les investissements d'avenir. Une trajectoire budgétaire qui sacrifie l'essentiel, dans un contexte économique et géopolitique déjà tendu. La DGFiP n'est pas officiellement nommée, mais elle est **directement visée par la logique d'austérité** qui s'installe.

Souvenons-nous : en mars dernier, la ministre des Comptes publics elle-même reconnaissait que la DGFiP ne pouvait plus continuer à absorber seule les suppressions de postes. Elle admettait que « la situation n'est plus soutenable ». Et pourtant... on nous impose encore 550 suppressions. Où est la cohérence ? Où est la prise en compte du terrain ?

Les agents, eux, voient bien la réalité : surcharge de travail, perte de sens, tensions dans les services. Alors que se termine la campagne IR, moment intense pour les services, **les moyens humains et matériels manquent cruellement**. Les

sollicitations explosent, les soutiens concrets, eux, se font attendre.

Et demain ?

Une revue des missions est annoncée. **La CFTC DGFiP redoute un exercice technocratique, hors sol et sans lien avec les réalités de nos services. On redéfinit nos missions pendant que le quotidien des agents continue de se durcir. Cette revue ne pourra pas servir d'alibi à une nouvelle vague de suppressions ou de désengagement de l'État.**

Ce que nous demandons, c'est d'abord d'écouter les agents.

Leur expertise, leur engagement, leur souffrance parfois. La DGFiP, c'est une administration de référence. Mais elle ne peut pas tenir éternellement à bout de bras une politique d'austérité devenue chronique. **Reconnaître les agents, c'est leur donner les moyens de bien faire leur travail. C'est investir dans le service public, pas le fragiliser.**

En 2025, nous sommes à la croisée des chemins. L'austérité ne peut pas être notre seule boussole. Ensemble, continuons à porter la voix des agents. Pour des missions claires, des moyens à la hauteur, et un avenir professionnel qui rime avec respect et reconnaissance.

La CFTC Finances Publiques reste pleinement mobilisée.





Prévenir le suicide, un acte difficile à mettre en œuvre mais essentiel

Ce premier semestre 2025 est marqué à la DGFIP par un nombre important et inédit dans notre administration, d'actes désespérés de la part de collègues, tentatives de suicides ou suicides, à domicile comme sur le lieu de travail.

Que ces actes interviennent sur le lieu de travail ou à l'extérieur, ils ont un fort impact sur les collègues de travail qui souvent en viennent à culpabiliser de ne pas avoir su voir le mal-être de celle ou celui qui passe à l'acte.

Chacun de nous a le devoir et le pouvoir d'agir pour réduire les suicides et les tentatives de suicide. Encore faut-il que le contexte et les circonstances le permettent.

La tentative de suicide ou le suicide correspondent généralement à la volonté de mettre un terme à une souffrance psychique intense et intenable. La plupart du temps, l'individu va montrer des signes manifestant son intention d'accomplir un geste suicidaire. Il informe son entourage familial ou professionnel, par diverses formes de communication (oral, texto, mél, etc.).

Ces signaux doivent alerter et ne pas être pris à la légère. En présence d'une telle situation, le bon réflexe est d'engager le dialogue avec la personne en montrant qu'on est à son écoute et d'adopter une attitude bienveillante sans la juger.

Néanmoins, il faut bien reconnaître que les conditions d'exercice des missions d'aujourd'hui à la DGFIP, ont été guidées vers plus d'individualisme et de concurrence qui ne poussent pas vraiment à s'intéresser au sort ou à la santé de ses collègues. Les collectifs de travail ont été amoindris dans toutes les dimensions humaines possibles.

Quand les dogmes managériaux sont construits à partir des mêmes supports à peine rebadgés, par les mêmes cabinets de consultants que ceux qui ont servi au management de France-télécom Orange il y a 15 ans, comment ne pas s'étonner que les mêmes origines entraînent des effets similaires ? (Cf le guide du manager 2019).

Pour la CFTC DGFIP, le devoir de protection de la santé psychologique des agents incombe en priorité à l'employeur dans le cadre d'un management humain et bienveillant.

Au quotidien pour chaque agent, il faut garder à l'esprit qu'il vaut mieux alerter et se tromper que rester sans agir lorsqu'on est en présence d'une situation qui comporte un doute ou une inquiétude.

La CFTC Finances Publiques revendique la mise en place de formations destinées à mieux préparer les agents et les encadrants à détecter les intentions de suicide. Le bien-être des agents est une priorité de la CFTC Finances Publiques.

Observatoire interne 2025 : ce que disent vraiment les agents de la DGFIP

Les résultats de l'Observatoire interne 2025 viennent d'être publiés. Si cette enquête met en lumière la fierté des agents à servir le public, elle révèle surtout une réalité préoccupante : surcharge de travail, perte de sens, management défaillant, sentiment d'isolement... les signes de souffrance au travail se multiplient.

La CFTC DGFIP tire la sonnette d'alarme. Derrière les statistiques, ce sont des femmes et des hommes engagés, mais de plus en plus fragilisés par des réorganisations permanentes et une gestion déshumanisée.

Oui, donner la parole aux agents est une bonne chose. Mais encore faut-il entendre ce qu'ils disent. Face aux réponses floues de la direction, la CFTC exige des mesures concrètes et ambitieuses : amélioration des conditions de travail, reconnaissance, dialogue social sincère.

Nous vous proposons dans notre analyse un décryptage des résultats de l'enquête, accompagné de revendications claires pour que cet Observatoire soit autre chose qu'un simple miroir sans suite.

 **À lire : notre analyse complète et nos revendications pour un vrai changement, scannez le QR Code**

