



Déclaration Liminaire / Formation Spécialisée du 17/03/2026

Madame la Présidente,

Le travail des agents de la DGFIP est aujourd'hui traversé par des tensions profondes, et confronté à des événements graves.

Entre restructurations incessantes, plan continu de suppressions d'emploi, pression managériale et absence de réelle reconnaissance, le mal être s'installe durablement.

Ce constat tragique appelle une prise de conscience collective et des réponses concrètes à la hauteur des enjeux humains et sociaux.

En effet, **le travail fait mal** car les suppressions de postes au sein de la DGFIP, motivées uniquement par des impératifs de rigueur budgétaire, ont laissé des traces profondes.

Ces décisions, rythmées par les différentes Lois de Finances, ont nourri chez de nombreux agents le sentiment que leurs métiers sont de moins en moins reconnus par nos dirigeants.

Le travail fait mal, car les managers de proximité se retrouvent souvent démunis, pris en étau entre les exigences chiffrées de la direction, et la réalité humaine du terrain. Pression sur les objectifs, injonctions contradictoires, manque de moyens : Beaucoup de responsables d'unités sont à bout.

Dans ce contexte, le fameux « *courage managérial* » qu'on leur brandit comme un mantra sonne creux. Il devient le symptôme d'un fossé grandissant entre les managers

et un commandement de plus en plus distant, « hors sol », retranché dans ses certitudes.

Le travail fait mal parce que les agents doivent composer sans réelle revalorisation salariale, mais avec des règles de gestion en perpétuelle évolution. Les repères changent, souvent sans véritable concertation ni visibilité, portés par des lignes directrices de gestion qui leur ont fait perdre leurs repères, et les contraintes en termes de promotion et de mobilité ne cessent de se renforcer.

Ce mal-être, désormais bien documenté, engendre des répercussions profondes et préoccupantes.

Selon l'Observatoire interne 2025, sur les agents qui ont pris le temps d'y répondre, **33% se disent désabusés, 30 % fatigués et 26% inquiets**. Seuls 47 % se sentent reconnus et valorisés dans leur travail. L'accompagnement au changement n'est pas à la hauteur des enjeux et des ambitions de la DGFIP.

Sans présager du pire, il est fortement probable que les résultats de l'Observatoire Interne 2026 suivent la même tendance.

Durant l'année 2025, douze suicides et neuf tentatives de suicide ont été recensées à la DGFIP, soit davantage que sur toute l'année 2024.

Depuis le 1er janvier 2026, déjà un suicide et six tentatives de suicide ont été comptabilisées à la DGFIP.

Ces chiffres glaçants témoignent d'une souffrance profonde et d'une résilience collective qui a atteint sa limite.

Le journal Le Monde du 14/03/2026, publie un article où il présente « une administration en crise, dans laquelle de plus en plus d'agents craquent ».

Il n'est donc plus possible de réduire ce phénomène à des fragilités individuelles.

A ce titre, le point N°2 , à l'ordre du jour de ce 1^{er} CSAL-FS de l'année, porte ainsi sur le plan d'actions 2025-2027, voulu par la Directrice Générale dans la note du 3/12/2025 : *Améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires*.

La DGFIP aurait elle enfin compris que ces deux sujets pourraient être liés, en grande partie ?

Pour les élus **CFDT/CFTC**, il ne fait aucun doute que de bonnes conditions concourent au bien-être des agents au travail. Le contraire s'avère aujourd'hui une vérité.

C'est pourquoi, la DGFIP doit désormais avoir le courage de s'interroger en profondeur sur son organisation de travail, sur ses pratiques managériales et sur les contradictions structurelles qui alimentent ce malaise.

L'amélioration des conditions de vie au travail doit commencer par l'arrêt des suppressions d'emplois dans nos services et de la densification à marche forcée.

Densifier, c'est forcément dégrader les conditions de travail, avec toute une chaîne de désagréments :

Plus d'agents dans des volume plus petits, des bureaux à la surface moins grande et donc moins de place pour travailler, plus de bruit, plus de promiscuité donc moins de discrétion,, la mise en œuvre encore inégale du Télétravail selon les services et les Directions, une atmosphère qui deviendra vite irrespirable en période estivale ,etc, etc... Cela va générer des difficultés de concentration, davantage de stress et donc de la fatigue.

Les élus **CFDT/CFTC** demandent la mise en place d'une politique cohérente d'emplois globale, avec la volonté affichée d'amélioration des conditions de vie au travail et la prévention de risques suicidaires.

Les élus **CFDT/CFTC** revendiquent la pérenisation et l'égalité d'accès du Télétravail avec la mise en place de règles stables, lisibles et équitables dans tous les services.

A défaut, ces plans d'actions pourtant indispensables, pourraient n'avoir qu'une efficacité limitée, ne faisant que constater les situations à risque, sans avoir les moyens d'y remédier.