



Déclaration liminaire CSASCR du 23/06/2026

Madame la présidente,

La DGFIP a publié son rapport d'activité 2025 sous le titre accrocheur « Les Finances publiques, une administration qui compte ».

Le document est soigné, les infographies séduisantes, le ton résolument optimiste.

Mais à la CFTC DGFIP, nous avons lu ce rapport comme nous lisons tous les documents officiels : entre les lignes. Et c'est là que les choses deviennent intéressantes.

La DGFIP est une administration qui « compte » tout, sauf ses agents.

Commençons par ce que le rapport ne dit pas frontalement.

La DGFIP affiche 94 569 agents en fonction.

Un chiffre présenté comme une donnée neutre, sans comparaison historique, sans mise en perspective.

Pourtant, les agents se souviennent : il y a encore quelques années, ils étaient plus de 100 000. La saignée est silencieuse continue, année après année, mais ce rapport d'activité n'y consacre pas une seule ligne d'analyse sérieuse.

À la place, on nous vante 82 % de taux de satisfaction des usagers.

Certes. Mais le rapport passe curieusement sous silence les résultats de l'observatoire interne, cet outil qui mesure justement la satisfaction et le ressenti des agents.

Pourquoi cette omission ?

Les résultats seraient-ils trop peu flatteurs pour figurer dans ce rapport ?

Les risques psychosociaux c'est un aveu involontaire du rapport

Il faut nommer les choses pour ce qu'elles sont.

Derrière la formulation froide et bureaucratique d'« événements graves », le rapport d'activité dissimule une réalité que la CFTC DGFIP refuse d'euphémiser : 38 tentatives de suicide ont été recensées à la DGFIP en 2025, dont la moitié ont été fatales.

Des collègues. Des femmes et des hommes qui venaient travailler chaque matin pour servir l'État et les citoyens. Ils ne reviendront pas.

Appeler cela des « événements graves liés aux risques psychosociaux », c'est non seulement réduire des vies brisées à une case dans un tableau de bord, c'est aussi, pour les familles, les collègues, les proches qui portent ce deuil, un mépris supplémentaire infligé à leur douleur.

La réponse de la direction ?

Un plan d'action publié en décembre, des formations à la « détection de signes de détresse ».

Comme si le problème était de ne pas savoir regarder.

Comme si former des cadres à repérer la détresse dispensait de s'interroger sur ce qui produit cette détresse : une politique de réduction des effectifs conduite depuis des années, des réformes empilées sans répit, des agents sommés de faire plus avec moins, et une direction qui présente tout cela, comme une success story.

La CFTC DGFIP le dit sans détour : on ne résout pas une crise humaine avec des formations et des plans d'action. On la résout en changeant de politique.

Le rapport consacre également plusieurs pages enthousiastes à l'IA, présentée comme « un outil pensé avec et pour les agents ».

On apprend que 56 % des contrôles visant les professionnels et plus de 54 % de ceux ciblant les particuliers sont désormais programmés par des algorithmes.

L'assistant IA expérimenté en octobre 2025 a vocation à intégrer l'environnement de travail de tous les agents en 2026. L'outil « Langage clair » reformule les courriers administratifs.

Soit.

Mais le rapport ne répond à aucune des questions qui préoccupent légitimement les agents :

- Quels métiers sont menacés de disparition ou de transformation radicale par ces outils ?
- Quel accompagnement concret est prévu pour les agents dont les tâches seront automatisées ?

Le rapport se gargarise des performances du datamining sans rappeler une réalité fondamentale : ce sont les agents qui contrôlent, valident et assument les décisions issues de ces algorithmes.

Ce sont eux qui endossent la responsabilité professionnelle et humaine de chaque dossier, chaque procédure.

L'IA programme, mais c'est l'agent qui décide, qui signe, qui fait face au contribuable.

Dès lors, la vraie question n'est pas technique : c'est celle de la charge de travail supplémentaire générée par un volume de dossiers ciblés en constante augmentation et de la reconnaissance du rôle irremplaçable de l'agent dans ce dispositif.

Présenter l'IA comme une chance sans documenter les risques pour l'emploi et les conditions de travail, c'est faire de la communication, pas de la transparence.

La relocalisation : 2 600 emplois déplacés, des vies bouleversées

Le rapport affiche fièrement le bilan de la première vague de relocalisations : 74 services relocalisés, 2 600 emplois déplacés dans 67 communes.

La carte est belle. Mais derrière chaque point sur cette carte, il y a des agents contraints, parfois du jour au lendemain, de revoir leur organisation familiale, leurs trajets, leur vie quotidienne.

La CFTC DGFIP ne s'oppose pas, par principe, à une meilleure répartition géographique des services.

Ce qui nous préoccupe, c'est comment ces décisions sont prises, avec quelle concertation réelle, et quel accompagnement individuel est proposé à ceux qui ne peuvent pas, pour des raisons personnelles légitimes, suivre leur service dans une autre ville.

Une nouvelle vague est annoncée pour 2026 : 5 nouveaux services, 207 emplois. Le même schéma se répète.

Les CGF : modernisation ou précarisation du sens du métier ?

Le rapport salue la progression des centres de gestion financière, désormais au nombre de 46, avec 1 000 agents.

L'objectif affiché est de « rationaliser les contrôles » et de « fluidifier les chaînes financières ».

Mais pour les agents, le fonctionnement en CGF signifie aussi la fin des repères professionnels traditionnels, avec le mélange des rôles d'ordonnateur et de comptable dans une même structure.

La CFTC DGFIP pose la question des évolutions de carrière dans ces nouvelles structures :

Quelles perspectives pour les agents qui y sont affectés ?

Quelle reconnaissance de la polyvalence accrue qui leur est demandée ?

La facturation électronique : une réforme titanesque, des moyens humains silencieux

Le rapport présente la facturation électronique comme une modernisation inévitable et bénéfique.

On ne le contestera pas sur le fond.

Mais l'échéance du 1er septembre 2026 approche, et la question des moyens humains consacrés à cette réforme reste dans l'ombre.

335 référents départementaux ont été désignés. Bien. Mais combien d'heures de formation supplémentaires cela représente-t-il pour des agents déjà sollicités à l'extrême ? Combien d'effectifs dédiés, dans des directions déjà sous tension ?

Ce que le rapport célèbre, et ce qu'il oublie

Le rapport se réjouit d'une hausse de 43,9 % des inscrits aux concours de catégorie A et de 60 % des présents.

C'est une bonne nouvelle, dont il faut se féliciter.

Mais cette hausse témoigne aussi, indirectement, d'un turn-over préoccupant et d'un besoin de recrutement massif dans une administration qui perd des agents plus vite qu'elle n'en forme.

Le rapport se félicite d'une réduction de 17 % des émissions de CO₂. Très bien. Mais une partie de cette réduction s'explique mécaniquement par la réduction du parc immobilier — moins 562 704 m² depuis 2018 — concomitante à la baisse des effectifs et au développement du télétravail.

Si les agents ne sont pas nécessairement plus entassés, cette équation soulève d'autres questions que le rapport ignore : des bureaux qui se vident, des collectifs de travail qui s'effritent. La réduction de l'empreinte carbone est réelle. Mais ses effets humains méritent mieux qu'un satisfecit immobilier.

Le rapport se glorifie d'un taux de 82 % de satisfaction des usagers. Dont acte. Mais la satisfaction des usagers ne peut pas être le seul baromètre de la santé d'une administration. Les agents méritent, eux aussi, d'être écoutés, mesurés, pris en compte.

Ce rapport d'activité est un outil de communication institutionnelle bien fait. Il documente des résultats réels, des chantiers importants, un engagement collectif qui mérite d'être reconnu. Mais il ne dit rien — ou si peu — des conditions réelles dans lesquelles les agents exercent leurs missions : la pression des objectifs, la complexité croissante des réformes à assimiler, les tensions liées aux restructurations incessantes, le sentiment, pour certains, de perdre le sens de leur métier.

La CFTC DGFIP sera présente, comme toujours, pour poser les questions que ce rapport ne pose pas. Parce qu'une administration qui « compte » doit d'abord compter sur ses agents — et pour cela, commencer par les respecter.

Enfin la CFTC souhaite vous faire part de l'attente de réponse de la part des agents impactés comme nous tous par les effets de la canicule.

Les températures sont exceptionnelles cette semaine, à la fois en journée et la nuit.

Sur certains sites il n'y a pas de climatisation (Blanqui). Il fait toujours traditionnellement très chaud sur ce site mais encore plus cette année avec le dégât des eaux (il n'y a plus le circuit de ventilation au plafond).

Les agents qui ne sont pas en vacances cette semaine sollicitent les encadrants pour connaître les consignes.

Hormis boire de l'eau, à une fontaine qui n'est plus réfrigérée qu'est-il mis en place ?

Les conditions de transport sont difficiles avec un train sur dix supprimés et très peu de lignes climatisées.

Les encadrants ne veulent pas gérer des malaises dans leurs équipes, d'autant qu'il fait aussi très chaud aux urgences.

La CFTC demande que le Télétravail au-delà de 3 jours puisse être autorisé lorsque cela est possible d'autant plus que la présidente de la région IDF encourage le télétravail compte tenu de la suppression de RER.

La CFTC vous remercie pour la préparation de cette instance et l'ensemble des documents qui ont été adressés aux représentants du personnel.

Merci pour votre écoute.