Visite de la Directrice Générale des Finances Publiques à la DDFIP 73
le mardi 3 novembre 2026

A l'occasion de votre visite, la CFTC Finances Publiques souhaite porter quelques messages qui lui paraissent essentiels sur quatre thèmes:
- le changement climatique et son effet sur la température dans nos services,
- la sécurité des systèmes informatiques,
- le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique et
- les suppressions d'emploi qui accroissent le mal être et les risques de burn out.

1- le changement climatique et son effet sur la température dans nos services

Face à l'accélération du changement climatique, la CFTC Finances Publiques exige des mesures immédiates pour préserver notre santé et adapter nos services. Nous ne pouvons plus traiter l'urgence climatique avec des solutions au coup par coup.

Notre premier combat, c'est la santé au travail :
Dès 28°C dans les bureaux, nous demandons des aménagements automatiques d'horaires et du télétravail qualifié d'« événementiel ».
Au delà de 30°C, sans local rafraîchi, c'est le droit de retrait.

Le deuxième, ce sont des bâtiments adaptés :
Stop aux pièces surchauffées l'été et passoires thermiques l'hiver. Nous exigeons la rénovation prioritaire de nos sites, isolation thermique des bâtiments, des stores extérieurs, films anti-chaleur, de la végétalisation lorsque c'est possible et le déploiement de solutions de rafraîchissements écoresponsables (pompes à chaleur, ventilateurs de plafonds…)

Pour la CFTC Finances Publiques, notre Direction Générale doit garantir la santé des agents et garantir des infrastructures de qualité.

2- Les cyberattaque à la DGFIP

La cyberattaque, dont la DGFiP a été victime au cours de cet été, a conduit au vol de données fiscales de nombreux contribuables particuliers et professionnels.
Cette attaque qui n'est pas un élément isolé, confirme des alertes que nous avions formulées depuis plusieurs années sur le niveau d'investissement consacré à la sécurisation des systèmes d'information alors que la menace cyber se renforce et que les données détenues par la DGFiP figurent parmi les plus sensibles de l'État.

La transformation numérique de la DGFiP ne peut être crédible que si les investissements de sécurité progressent au même rythme que les nouveaux usages et les nouvelles applications.

C'est pourquoi la CFTC revendique la sanctuarisation des moyens humains, budgétaires et techniques dédiés à la cybersécurité, indépendamment des arbitrages portant sur d'autres projets informatiques.

3- Le pouvoir d'achat des agents à la DGFIP : l'urgence de mesures générales de revalorisation salariale.

Dans la Fonction Publique d'État, 306 000 agents de l'État ont un traitement indiciaire de base théorique inférieur au SMIC.
En raison du gel de la valeur du point d'indice face à l'inflation et aux revalorisations successives du SMIC, les premiers échelons des grilles indiciaires de l'État (principalement de la catégorie C et les tous premiers échelons de la catégorie B) se retrouvent mécaniquement en dessous du salaire minimum. L'État verse une indemnité différentielle afin de porter leur rémunération au niveau exact du SMIC.
Pour autant, les mesures annoncées par le gouvernement pour 2027 ne répondent que partiellement à plusieurs revendications portées par la CFTC Finances Publiques, notamment en matière de déroulement de carrière, de promotion et de reconnaissance de l'expérience professionnelle.
Ces mesures demeurent largement insuffisantes face à la dégradation continue du pouvoir d'achat des agents publics.
Pour la CFTC Finances Publiques, les agents publics méritent une véritable reconnaissance de leur travail, de leur expertise et de leur engagement au service de l'intérêt général.
Cette reconnaissance doit se traduire concrètement sur leur fiche de paie.
La Fonction publique doit retrouver des perspectives de carrière attractives et offrir des rémunérations à la hauteur des missions exercées. Il en va de son attractivité, de sa capacité à recruter et fidéliser les compétences nécessaires au bon fonctionnement de nos services publics.

Ce que la CFTC Finances Publiques exige
- **L'indexation du point d'indice et des primes sur l'inflation**
- **L'attribution de points d'indice aux grades les moins élevés**
- **La création d'échelons supplémentaires en fin de carrière**
- **Une hausse des indices de début de carrière**

4- Les suppressions d'emploi qui accroissent les risques de burn out

Les programmes de prévention du burn-out et de sensibilisation aux risques suicidaires se concentrent surtout sur les symptômes ; ils n'agissent pas sur les causes liées à l'organisation du travail.
Mettre en place un dispositif d'écoute ou des formations tout en supprimant des postes, c'est demander aux agents de supporter une charge de travail impossible à tenir.
Chez les agents publics, le burn-out apparaît souvent à cause d'une « souffrance éthique » : ils ne peuvent pas faire un travail de qualité faute de collègues suffisants.
Quand les effectifs diminuent, les missions ne diminuent généralement pas. Le travail restant est simplement réparti entre les agents qui restent, ce qui finit par les épuiser physiquement et psychiquement sur le long terme.
Supprimer des emplois crée un climat de tension permanente, diminue l'entraide entre collègues et affaiblit le collectif de travail, qui est pourtant le premier rempart contre la détresse psychologique.

L'État doit protéger la santé physique et mentale de ses agents (article L.4121-1 du Code du travail et règles de la fonction publique).

Réduire les effectifs alors qu'on connaît les risques psycho-sociaux (RPS) qui en découlent rend l'Administration responsable.

Par ailleurs, le mal-être entraîne des coûts économiques : les économies apparentes sur la masse salariale sont compensées par :

- une hausse de l'absentéisme et des arrêts maladie de longue durée,
- le coût du Turnover et le recours important à des contractuels pour remplacer les postes vacants.

La CFTC exige :

- un moratoire sur les suppressions de postes dans les services sous tension,
- un plan de remplacement immédiat des agents en arrêt longue durée,
- l'accès effectif à une prise en charge psychologique externe, confidentielle et financée à 100 % par l'Administration,
- l'augmentation des moyens de l'action sociale (aides aux logements, gardes d'enfants, soutien aux aidants) pour soulager la charge mentale globale.