



Formation spécialisée du 27/06/2025

Monsieur le Président,

Depuis quelques années, le ministère de l'Economie et des Finances s'est doté d'un observatoire interne. Il suffirait pourtant d'écouter un peu les représentants des personnels et les agentes et les agents pour savoir que ça va mal, très mal. Mais l'administration accorde peu de crédit aux organisations syndicales, aux agents et aux agents et préfère s'appuyer sur un institut de sondage. Ce dernier a l'avantage de ne s'intéresser ni aux responsabilités de l'administration, ni aux revendications syndicales qui pourraient apporter des solutions...

Mais même bien présentés, les chiffres ne sont pas bons. Dans la synthèse de l'observatoire concernant la DGFIP, malgré tous les efforts de communication positive, il est impossible de cacher l'ampleur du malaise et de la défiance. Si la DGFIP se console en soulignant que ces chiffres sont en baisse, ce sont encore 39 % des agents qui se disent désabusés et 29 % inquiets en 2024. **Ces chiffres sont deux fois supérieurs à la moyenne de la Fonction Publique d'État (FPE) !**

A l'inverse, seulement 19 % des agents se disent motivés et 10 % confiants. Au fil des questions, le constat se répète, seulement 30 % sont optimistes sur leur avenir à la DGFIP (contre 66 % dans la FPE), et seulement 21 % se sentent acteurs du changement (contre 52 % dans la FPE).

Sur la plupart des thèmes, le constat est plus mauvais au sein du ministère que dans le reste de la Fonction Publique d'État, et il est encore pire à la DGFIP. Pourquoi la DGFIP va-t-elle si mal ?

On peut déjà trouver des réponses à cette question localement.

Sur l'ensemble du département, les agentes et les agents constatent une dégradation généralisée de leurs conditions de travail. Deux motifs sont fréquemment évoqués : la baisse des effectifs et la précarisation des emplois. Le premier crée des surcharges de travail et des problèmes structurels d'organisation. Le deuxième fait peser sur les agentes et les agents concernés des incertitudes quant à leur avenir.

A cela, vient s'ajouter une politique managériale qui met sous pression les travailleuses et les travailleurs, reportant sur ces derniers la responsabilité de résultats qui ne sont pas satisfaisants pour Bercy. Alors qu'ils s'investissent pour maintenir un haut niveau de service public, malgré le fait que la Direction générale leur savonne la planche (baisse des effectifs, logiciels défectueux, fermeture des points d'accueil, etc), ils doivent aussi subir des communications agressives de la part de leurs chefs de service, quand il ne s'agit pas carrément de harcèlement. Ces cas ne sont pas isolés. Ils sont le résultat d'un système où chacun subit la pression de son supérieur.

Ce système génère un mal-être généralisé à tous les étages, au propre comme au figuré. Bien qu'ils soient systématiquement sous-évalués dans le DUERP, les risques psycho-sociaux sont omniprésents et constituent une menace pour la santé de chacune et de chacun (stress, moral en berne, multiplication des arrêts maladie, etc).

Il est temps d'y mettre fin !

Monsieur le Président, en tant que Directeur, vous avez des leviers d'action. Vous pouvez vous assurer que les chefs de service fassent attention à leur manière de s'exprimer vis-à-vis de leurs subordonné.e.s. Le 10 mars 2025, nous avons déjà émis un droit d'alerte suite à un mail envoyé à tous les agentes et agents du SGC de Vendôme. Le 5 juin 2025, l'intégralité du service dépenses du SGC de Romorantin s'est mis en grève suite à un mail agressif et infantilisant de leur chef de service. Ce sont deux exemples récents de situations qui auraient pu être évitées avec un peu d'empathie.

Un autre levier d'action serait de reconnaître les difficultés exprimées par les agentes et les agents. Elles sont actuellement systématiquement niées ce qui génère une dissonance entre le discours de la Direction et la réalité vécue. Cette dissonance est source de stress et donc de mal-être pour toutes et tous, quel que soit le grade.

Pour finir, le mouvement interne étant presque paralysé, comme en témoignent les tableaux publiés hier, les agentes et les agents qui souhaiteraient changer de service se sentent prisonniers.

Il faut rétablir un mouvement interne réel qui permette à chacune et à chacun de changer d'air s'ils le souhaitent. La mobilité interne est d'ailleurs un des arguments mis en avant par la DGFIP pour son attractivité. Il faut en refaire une réalité.

Nous réitérons, comme à chaque instance, notre demande de tenue des réunions de la FS sur une journée entière afin de se donner le temps de trouver des solutions face aux problèmes croissants rencontrés dans les services.

De plus, nous déplorons toujours que l'ordre du jour ne contienne que des points « pour information ». Il nous apparaît capital d'impliquer plus activement les membres de la Formation spécialisée, voire des experts, dans ses travaux afin de profiter de leurs compétences et expériences. Une décision prise collectivement après un débat entre les différents points de vue a plus de force qu'un décret de la direction. C'est le sens du dialogue social.