



VISITE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT LE 26/02/2026

SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

Bonjour Monsieur le Directeur Général Adjoint,

Nous allons tenter d'être brefs, car notre message essentiel est simple. Nous avons entendu le message de notre Directrice Générale : la santé des agents doit être la priorité de notre Direction en 2026.

Pour veiller ensemble à retrouver des « Jours Heureux », il nous semble que les trois sujets importants sont :

- Les emplois
- Les salaires
- Les conditions de travail

Pour remettre ces trois problématiques en perspective, nous vous proposons un petit point d'Histoire pour nous souvenir collectivement du contexte dans lequel la Fonction publique a été créée.

LE CONTEXTE

Hier,

Fin des années 1920, le capitalisme financiarisé connut sa première grande crise, qui plongea des millions de travailleurs dans une extrême pauvreté.

Au cours des années 30, cette pauvreté amena les travailleurs à se rassembler pour lutter contre le capitalisme financiarisé, qui prit peur et favorisa la montée au pouvoir d'idéologies illibérales, telles que le fascisme. « Plutôt Hitler, que le Front Populaire » a-t-on parfois résumé dans certains cercles patronaux.

Jean Jaurès a dit « Le Capitalisme porte en lui la guerre, comme la nuée porte l'orage. » Et la guerre arriva, pendant laquelle les alliés antifascistes luttèrent contre l'idéologie Nazie.

La Fonction Publique moderne naquit après-guerre afin de doter les fonctionnaires d'un statut protecteur qui leur donna les moyens de refuser d'obéir à des ordres illégaux, et éviter ainsi d'éventuelles nouvelles « Rafles du Vel' d'Hiv' ».

La Sécurité Sociale naquit également dans ce contexte afin de garantir toute la population contre les risques de la Vie. Chacun devait « recevoir selon ses besoins et donner selon ses moyens ».

Et la Sécurité Sociale devrait répondre à 100 % de cet objectif. Telle était le programme des « Jours Heureux » du Conseil National de la Résistance.

Aujourd'hui,

Il semble que nous ayons trop longtemps oublié le sens des missions que nous ont confiées nos prédécesseurs :

Les Projets de Loi de Finance du Budget de l'État (PLF) et de la Sécurité Sociale (PLFSS) déshabillent la Fonction Publique et la Sécurité Sociale afin de garantir que 211 milliards d'euros, (un tiers des dépenses de l'État) continueront de favoriser la rémunération des actionnaires, pas celle des fonctionnaires.

La santé de nos collègues et de nos concitoyens est livrée à des intérêts privés. Parfois dans des conditions assez douteuses de transparence des marchés publics.

Et nos députés ont récemment tenu une minute de silence à l'Assemblée Nationale pour déplorer la mort regrettable d'un étudiant qui défendait des idées fascistes. Ce qui n'enlève rien à la tristesse de son décès.

Il semble que les Jours Heureux s'éloignent de notre horizon.

I- LES EMPLOIS

Monsieur le Directeur Général Adjoint, les emplois, il nous en faut pour remplir nos missions et les remplir dans des conditions qui garantissent la bonne santé de nos collègues.

Nous ne manquons jamais de le rappeler : les Risques Psycho Sociaux (RPS) constituent la plus grande part des risques recensés à la DDFiP des Yvelines (presque 30%).

Les collègues des SIE, par exemple, nous ont récemment interpellés sur leurs nouvelles missions de renforts téléphonique. La charge de travail est un facteur de risque psycho social, et la seule réponse véritablement entendable à ce problème, ce n'est ni un numéro vert, ni des séances de sophrologie, mais la création d'emplois.

Pourtant, c'est la destruction de 550 emplois supplémentaires qui est annoncée en 2026.

Une stratégie contre-productive lorsqu'on sait qu'un agent des finances publiques rapporte 1 million d'euros à l'État chaque année et que la fraude fiscale est estimée à 80 milliards d'euros.

Une somme intéressante à mettre en regard du déficit annuelle de la sécurité sociale (19 milliards d'euros prévus en 2026) et de l'économie attendue des suppressions d'emplois dans la Fonction publique (44 milliards d'euros.).

Nous savons que tous ces choix déterminants pour l'avenir de nos collègues ne sont pas de votre fait.

Mais si vous avez l'occasion de boire un petit café avec David AMIEL, nouveau ministre des Comptes Publics et ancien ministre de la Fonction Publique, vous accepterez peut-être de lui en toucher un mot de notre part.

II – LES SALAIRES

Point d'indice

Vous le savez sans doute déjà, le pouvoir d'achat des agents de la DGFIP a baissé de 25 % en 10 ans. Les effets cumulés de l'inflation et la stagnation du point d'indice rendent la situation financière de certains agents très difficiles et en particulier les parents célibataires.

Vous l'avez compris, la réponse à ce problème, ce n'est pas des séances de speed dating généralisées pour les agents célibataires, mais bien la hausse du point d'indice.

Finançable, par exemple (et au hasard) par un impôt plancher de 2 % sur les patrimoines de plus de 100 millions d'euros. (Entre 15 et 25 milliards d'euros par an attendus).

Pour rappel, la CGT revendique une hausse du point d'indice de 10 % minimum, ce qui représenterait une dépense de l'ordre de 20 milliards d'euros. A priori, ça colle.

Action sociale

Un mot sur l'action sociale, qui permet de faciliter l'accès au logement, aux loisirs et à une restauration de qualité, nous rappelons que les SRIAS (Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale) subiront cette année une baisse de 76,8 % de leur budget entraînant notamment une baisse de la subvention des repas des agents.

La Santé

Nous ne pouvions pas évoquer la question du pouvoir d'achat sans parler des difficultés que rencontrent ALAN et la GMF à réaliser leurs missions dans le cadre de la PSC et le coût supplémentaire important que

représente cette adhésion obligatoire dans le cadre du contrat collectif, notamment pour les agents qui ont des enfants et sur les options en matière de prévoyance.

Indemnité de Résidence

Par ailleurs, dans les Yvelines, la vie est chère partout, ce qui nuit à son attractivité. Et pourtant, il existe encore des zones où l'indemnité de résidence n'est pas de 3 % du salaire brut, mais seulement de 1 %. Pour la DDFiP du 78, cela concerne le site de Rambouillet. Cette situation constitue un manque à gagner de plusieurs centaines d'euros chaque année pour ces collègues.

Nous savons que tous ces choix déterminants pour le bien-être de nos collègues ne sont pas de votre fait.

Mais vous pouvez tout de même aller signer la pétition intersyndicale pour une revalorisation par le haut de l'Indemnité de Résidence dans les Yvelines. Et la diffuser autour de vous.

III – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Plan d'Action 2025 – 2027

Concernant les conditions de travail, nos élus FS ont pu consulter le Plan d'Action 2025 – 2027 intitulé « Améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires ».

Nous allons probablement vivre un moment de grande réorganisations de services et nous savons que, comme tout changement, ces moments peuvent être anxiogènes pour les agents. Pour gérer au mieux ces situations, il ne fait aucun doute que les actions 13 et 15 du Plan d'Action 2025 – 2027 seront essentielles : elles ont pour objet la communication, l'information et la concertation dans les services et au sein de la Formation Spécialisée.

Nous espérons que l'esprit des actions 13 et 15 seront respectées, même si nous avons dû avoir un échange à ce sujet lors de notre dernière FS locale.

Action 13 : « Réunion annuelle au sein de chaque service autour de l'organisation du travail, des conditions de travail et du sens au travail »

Action 15 : « Analyser pour chaque projet de réorganisation/réinstallation l'impact sur les conditions de travail et partager cette analyse en FS. »

Les PCE

2026 sera l'année de la réflexion sur la réorganisation des PCE et les questions d'éloignement des agents concernés de leurs lieux de travail actuels et de leurs domiciles. Il sera également question de l'intérêt du travail dans la nouvelle réorganisation qui sera envisagée. Dans l'esprit de l'action 15, nous espérons que le dialogue avec les agents lors des groupes de travail et le dialogue social avec les organisations syndicales sera de haut niveau.

En effet, il semble que des projets de réorganisation/réinstallation soient parfois très avancés avant de concerter les Organisations Syndicales et que les concertations avec les agents, si elles existent, ne soient pas réellement prises en compte.

Saint Germain-en-Laye

J'en veux pour preuve le retour des agents du PRU de Saint-Germain-en-Laye, qui semblent déçus que leurs remarques n'aient pas été prises en compte dans les travaux de rénovation de l'accueil que vous avez visité aujourd'hui :

- Manque de place à la banque d'accueil
- Manque d'espaces pour les usagers pour écrire
- Organisation peu efficiente du mobilier d'accueil

Autant de remarques qui auraient pu être prises en compte, mais qui ne l'ont pas été et qui montrent qu'il existe des marges de progression dans le cadre du Plan d'Action.

Par ailleurs, nous aimerions évoquer avec vous une situation assez cocasse que nous avons vécue ce matin-même au SIP de Saint-Germain-En-Laye : alors que je venais dire bonjour à mon collègue ici présent au PRU, comme nous sommes tous deux élus en Formation Spécialisée, notre discussion s'est brièvement engagée sur les travaux de l'accueil, ce qui a suscité l'intérêt des collègues avec qui nous avons échangé quelques minutes. Il semble que cet échange informel n'ait pas été du goût du chef de service qui s'est alors empressé d'aller se plaindre à notre Direction Locale, qui m'en a informé aussitôt.

Il me semble que cette anecdote reflète assez bien l'ambiance des relations hiérarchiques et du dialogue social qui peut avoir cours dans certains services.

Le Management Toxique

Ce qui nous amène à évoquer le management toxique. Une fois encore nos élus en FS ont été heureux de constater que des formations et des temps d'échanges à l'attention des chefs de service ont été prévus dans le Plan d'Action. Nous nous sommes cependant interrogés sur le peu de place laissée aux agents non-encadrants dans cette réflexion.

Nous félicitons par ailleurs notre Direction Locale pour le temps et l'énergie qu'elle investit dans la réparation des dégâts causés par le management toxique dans les Yvelines et nous rappelons notre souhait de voir se développer plus de mesures de prévention afin que de telles situations apparaissent de moins en moins.

L'Immobilier

Pour revenir sur le sujet de l'immobilier, en lien avec les conditions de travail, vous le savez sans doute déjà, le département des Yvelines reçoit du public et des agents sur des sites où les conditions de travail ne sont pas toujours optimales.

Nous pensons notamment au Site de Quentin-en-Yvelines, où le système de chauffage tombe régulièrement en panne, au point que les agents travaillent avec des plaids et des mitaines. La réparation totale de ce système coûterait des centaines de milliers d'euros. Une enveloppe budgétaire qui fait défaut à ce jour.

Nous pensons également au site de Versailles V12, où les agents sont habitués aux dégâts causés par les intempéries et dont les murs comportent parfois des fissures heureusement déclarées stables. Il semble d'ailleurs que ce bâtiment pourrait accueillir un service du Ministère de l'Intérieur dans les mois qui viennent, ce qui mettrait une pression supplémentaire sur les places de parking.

Nous le savons, tous ces problèmes sont liés à des restrictions de crédits budgétaires sur lesquels vous n'avez pas la main.

La bonne nouvelle, Monsieur le Directeur, c'est qu'en matière de dialogue social, et d'animation du Plan d'Action 2025 – 2027, il semble que vous pourrez jouer un rôle clé. Et la section CGT Finances publiques 78 compte sur votre soutien pour retrouver dès que possible le chemin des « Jours Heureux ».

La Délégation CGT Finances publiques du 78