



VISITE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE LE 16/03/2026

VERSAILLES

Madame la Directrice Générale,

Nous avons la chance de vous recevoir, à quelques semaines d'intervalle avec votre Directeur Général Adjoint et cela marque incontestablement l'intérêt que vous portez aux agents de notre département. Nous vous remercions vivement de cette attention.

Lors de la visite de votre adjoint à Saint-Germain-En-Laye, nous avons préparé une intervention assez longue. Afin de profiter au mieux du temps d'échange que vous nous accordez, nous nous concentrerons sur la santé des agents au travail, dont vous avez fait un sujet central des préoccupations de la DGFIP depuis l'année dernière.

Pour organiser notre propos, nous vous proposons d'aborder 2 thèmes :

I – Les axes dépendants d'un budget dont vous n'êtes pas responsable.

II- Les axes indépendants du budget et sur lesquels nous attendons beaucoup de votre part.

I – Les axes dépendants d'un budget dont vous n'êtes pas responsable.

Nous ne reviendrons pas sur les 550 suppressions d'emplois attendus cette année, ni sur la baisse de 77% des budgets des SRIAS, même s'ils ne peuvent avoir qu'un effet négatif sur la santé globale des agents de la DGFIP, ni même encore sur le jour de carence ou la rémunération à 90% des jours d'arrêt maladie, car, finalement, tous ces sujets ne sont malheureusement plus des faits nouveaux. À cause du gel du point d'indice, les agents ont perdu 25% de pouvoir d'achat en 10 ans.

Jusque-là notre Administration se contentait de remercier l'engagement de nos collègues par un message d'encouragement, une fois l'an, ou après une nième crise qu'ils auront eu à gérer et tant pis pour la reconnaissance salariale.

Cependant, il y a aujourd'hui un fait nouveau : non seulement nos salaires se tassent, mais en plus, l'Administration essaye maintenant de nous faire les poches !

C'est le cas des quelques gardiens concierges qui existent çà et là dans les départements et qui ont reçu des demandes de paiement des fluides de plusieurs milliers d'euros et juridiquement infondés.

C'est le cas, également, des agents qui ont bénéficié de la garantie de maintien de rémunération (ACF Garantie) et à qui notre administration demande maintenant de

rembourser des milliers d'euros à cause d'un obscur décret de 2016 et de sa non-application par la DGFIP.

Dans ces conditions, comment ne pas avoir le sentiment qu'on encourage les agents de la DGFIP à quitter l'Administration ? Dans ces conditions de ressources déjà fortement précarisées, comment croire que notre administration se soucie réellement de la santé mentale des collègues à qui on demande de déboursier parfois jusqu'à 9000€ ?

Notre première question est la suivante : Madame la Directrice, qu'allez-vous mettre en œuvre pour que l'Administration arrête de s'acharner sur nos collègues ?

Notre dernière remarque sur le volet financier concerne la Protection Sociale Complémentaire (PSC). Au vu du montant exorbitant des options de la prévoyance GMF, de nombreux agents se sont contentés du socle obligatoire et ne sont donc pas couverts sur la perte de traitement et salaire. Il y a donc là un grand risque de précarisation face à la maladie.

Avez-vous Conscience qu'avec le contrat collectif en matière de prévoyance vous avez une bombe à retardement entre les mains à Bercy ?

II- Les axes indépendants du budget et sur lesquels nous attendons beaucoup de votre part.

Sur le volet de ce qui ne coûte rien en termes de finances, mais qui pourrait rapporter beaucoup en termes de traitement des risques psychosociaux, il y a la qualité des relations de travail, entre les collègues, avec leur hiérarchie et la qualité du Dialogue Social entre les diverses Directions et les Organisations Syndicales. Pour résumer la nature de certaines relations hiérarchiques problématiques, un mot nous arrive à l'esprit, c'est celui de relations de dominations, des relations d'un autre âge, que l'on pourrait qualifier de « féodalisme ».

Nous partageons avec vous 5 exemples :

Le premier, lors votre dernière visite dans les Yvelines, à Mantes-la-Jolie, le 17 mai 2024. Nous nous souvenons très bien qu'après un bref échange avec les Organisations Syndicales, vous avez dû partir au plus vite afin de regagner la gare à vélo, ce qui souligne un engagement écologique qui est tout à votre honneur. Nous nous souvenons également que, ce jour-là, l'agent technique gestionnaire de site avait mis une veste pour pousser un chariot contenant du café et qu'après votre départ, les cadres A du bâtiment ont été invités à grignoter des petits-fours dont les restes ont été mis à disposition des agents devant les ascenseurs : charmante attention n'est-ce pas ?

Notre question, Mme la Directrice : qu'allez-vous mettre en œuvre pour que cesse cette atmosphère de maison de maître du XIXe siècle qui plane dans les services ?

Le deuxième exemple concerne le jour de la dernière visite de votre Directeur Général Adjoint à Saint-Germain-En-Laye, le 26 février 2026. Ce jour-là, nous avons reçu un appel téléphonique de notre Directeur du Pôle Pilotage et Ressources pour nous avertir qu'un chef de service s'était plaint que nous ayons eu un échange avec les agents de son

service le matin même.
Devons-nous comprendre que la communication entre grouillots est frappée du sceau du délit ?

Qu'allez-vous mettre en œuvre pour que la peur cesse d'être le ferment des relations hiérarchiques ? La peur doit-elle également être le ferment du dialogue social ?

Le troisième exemple est la récente réponse de notre Directrice des Ressources Humaines nous refusant un tractage dans le parking du V16, à l'attention des usagers du restaurant Inter Administratif. Un refus qui nous semble, par ailleurs, aussi peu argumenté que fallacieux. Pourquoi ne pas avoir simplement répondu : « *mais bien sûr, avec plaisir, quels sont les noms des charmants militants syndicaux qui nous feront l'honneur de leur visite ce jour-là ?* ». **Une question dont vous aurez peut-être l'occasion de débattre avec nos camarades du syndicat national.**

Le quatrième exemple est celui du déménagement d'un service du V12, déjà bien avancé alors que le projet ne sera présenté en CSAL qu'à la fin du mois et d'autant plus problématique que les agents et les chefs de service semblent en avoir déjà reçu les détails alors qu'on nous jurait en FS, il y a quelques semaines que rien n'était certain ni ne serait décidé avant le 28 mars. Ce déménagement concerne pourtant l'étage qui contient notre local syndical. Alors pourquoi ne pas avoir donné le même niveau d'information que les autres concernés aux organisations syndicales ?

Souhaitez-vous garantir que le Dialogue Social ait encore un sens et que les instances représentatives du personnel soient considérées comme autre chose que de vulgaires chambres d'enregistrement ?

Prenons un dernier exemple, celui d'une cheffe de service problématique à plus d'un titre, et qui loin de chercher à s'amender se donne le droit de médire de ses agents à qui veut l'entendre. Les réflexes de nuisance semblent parfois bien ancrés dans notre culture managériale. S'ils sont aussi présents, ne pensez-vous pas qu'ils ont pu être encouragés ? **Qu'allez-vous mettre en œuvre pour qu'à l'avenir les comportements malveillants soient systématiquement découragés ?**

Car en ce qui concerne la santé mentale des agents, comme l'ont rappelé nos camarades lors de la FS de réseau du 12 mars 2026, il semble que la vague de suicide connue en 2025 se poursuive en 2026 et que le nombre de fiches de signalements internes connaisse une hausse significative. Changer d'état d'esprit cela ne coûte pas cher, mais cela demande une réelle volonté de changer.

Nous terminerons cette intervention par une question de nos camarades du 91 : **pourrez-vous leur donner des nouvelles de leur recours hiérarchique sur les Frais de Déplacement, adressé par courrier avec Accusé de Réception du 18 février 2026 ?**

Merci de votre attention.

La délégation CGT Finances publiques du 78