



COMPTE RENDU

CSAL FS DU 22/06/26

Après la lecture des déclarations liminaires des Organisations Syndicales, le directeur a souhaité faire un point sur le développement de l'IA à la DGFIP. Pour la DGFIP, il est inenvisageable de ne pas prendre le virage de l'IA. Pour le ministère, c'est un outil indispensable pour améliorer la productivité.

Le directeur a précisé que les agents utilisent déjà l'IA, mais une IA qui ne permet pas de répondre correctement aux attentes de la DGFIP. Il a aussi sous-entendu que les collègues qui utilisent l'IA le font par facilité.

Pour la CGT, les agents utilisent aussi l'IA pour se dégager du temps et réduire une charge de travail trop importante. Les deux sont probablement vrais.

L'opportunité étant offerte par le directeur, la CGT 22 a souhaité le questionner sur cette obligation de développer une IA en interne par la société Mistral AI, une licorne chère au président Macron.

Tout d'abord, la CGT a rappelé que les missions de la DGFIP ne sont en concurrence avec aucun autre organisme public ou aucune société privée. Pour la CGT, il ne fait aucun doute que les gains de productivité serviront, encore, à supprimer des emplois et à intensifier le travail.

Les gains de productivité ne peuvent pas être systématiquement captés par l'employeur dans leur totalité, sans qu'une partie, sinon la totalité ne soit allouée aux travailleurs. Cela fait des décennies que l'État fait ses économies sur le dos des agents. L'IA ne doit pas être le nouvel outil qui servira à augmenter la charge de travail des fonctionnaires et vider les bureaux.

Ensuite, la CGT 22 a interrogé le directeur sur l'emprunte écologique de cette IA. Il a répondu que cela n'entrait pas en ligne de compte. Bref, le développement et l'intégration de cette IA à la DGFIP confirme ce que la CGT 22 a pu déjà dire : l'unique angle de la transition écologique (démarche ECO FiP) est la réduction des dépenses, y compris sur le dos des agents (cf. la dernière note départementale sur les frais de déplacement). La réduction de l'empreinte écologique n'est qu'un prétexte commode pour tenter de faire taire les voix discordantes qui dénoncent ces coups de rabot.

Le recours à l'IA et la transition écologique ne devraient pas être laissées dans les mains d'une poignée d'individus, ce sont des enjeux démocratiques.

1. Enquête SA SIE

La direction a proposé de missionner un cabinet privé pour mener les travaux de l'enquête. Un appel d'offre est en cours. Cette enquête a pour but de déterminer la responsabilité du travail dans le drame qui s'est déroulé à Lannion il y a quelques semaines.

Les représentants du personnel ne sont pas formés à cet exercice délicat et technique, le soutien d'un cabinet spécialisé est appréciable. Les représentants du personnel seront présents dans le Comité de Pilotage.

Le coût de cette enquête est d'environ 25 000€.

C'est pourquoi, compte tenu du lien commercial qui existe entre le cabinet missionné et la direction, nous resterons vigilants et demanderons tous les éléments nécessaires pour suivre l'enquête.

L'enquête devrait débuter dès septembre 2026.

2. Tableau de Bord de Veille Sociale

Peu d'évolutions.

Le nombre d'heures écrêtées varie peu, malgré les actions de la direction auprès des agents concernés. Les SGC sont particulièrement concernés par ces écrêtements. La CGT 22 a rappelé les déficits d'emplois dans ces structures.

Les organisations syndicales ont souhaité connaître le nombre d'agents qui se font payer leurs jours de CET.

4. Observatoire Interne

La participation au questionnaire de l'Observatoire Interne est en baisse chez les catégories C et B.

Les résultats sur les conditions de travail, la confiance des agents en leur avenir et s'ils s'estiment associés aux évolutions de la DGFIP (IA, par exemple) restent mauvais mais la direction ne s'en préoccupe pas, ou peu. Elle préfère se concentrer sur les aspects les moins négatifs.

En bref, les agents sont de plus en plus nombreux à juger que l'Observatoire Interne n'a pas d'intérêt pour eux. La CGT 22 confirme cette impression. Dans le document préparatoire au NRP2, l'évolution des réponses positives des agents à la question « la DGFIP évolue-t-elle trop vite ? » de plus de 50 % à la fin du NRP en 2023 à 35 % en 2026 est le signe, pour la Direction Générale, que le chantier du

NRP2 peut être lancé. C'est un parfait exemple de malhonnêteté intellectuelle : prendre un résultat objectivement mauvais et l'interpréter de travers pour justifier la casse des services et des agents.

5 Le budget

Le budget de fonctionnement de la Formation Spécialisée est stable.

Il y a toujours des difficultés pour remplir les formations proposées, sans que nous ne sachions pourquoi les agents ne s'y intéressent plus.

6 Fiches de signalement et d'accidents du travail

Les fiches ont été évoquées avec l'agent de prévention Baptiste Charvet. Certaines situations décrites et vécues par les agents sont préoccupantes sur l'état des conditions de travail et l'ambiance dans les services. La CGT 22 et l'ensemble des organisations syndicales ont émis de sérieux doutes sur la manière de la Direction Locale d'y répondre.