



FS du 22 juin 2026
DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

En avril dernier, s'est tenu la journée internationale de la santé et de la sécurité au travail. Dans le monde, chaque année, on dénombre près de 380 millions d'accidents du travail, entraînant absences, handicap...voire la mort : plus de 3 millions de décès sont liés aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles. En 2024, le bilan de la sécurité sociale dénombre 1297 morts au travail ou par le travail en France.

Pour la CGT, le travail ne doit pas coûter la vie, ni briser la santé de celles et ceux qui font vivre le service public. Mais force est de constater que depuis des années, les personnels paient le prix des restructurations incessantes, des suppressions de postes et de l'intensification du travail.

Les moyens baissent, les missions s'élargissent et les injonctions contradictoires se multiplient.

Le résultat c'est une usure professionnelle, une perte de sens, l'explosion des risques psychosociaux et de la souffrance au travail.

Quand on a plus les moyens de bien faire son travail, c'est toute l'identité professionnelle qui s'effondre et avec elle, la santé des agents.

Pourtant l'état employeur est garant de la santé et de la sécurité des agents. Il doit protéger leur santé, éviter les accidents, les maladies professionnelles et les suicides.

A la DGFIP, force est de constater que l'administration est en échec au regard de l'explosion des risques psychosociaux et du taux de suicides élevé. Pire sa responsabilité est actée par un jugement de la Cour Administrative d'appel de Toulouse du 10 mars 2026 qui met en exergue la situation des personnels de la DGFIP confrontés à la dégradation des conditions de travail et aux suppressions d'emplois.

Ainsi la DGFIP est coupable et responsable du mal-être au travail des agents. Et ce n'est pas son plan sur la santé mentale et de prévention du risque suicidaire, ni son nouveau référentiel d'emploi Équivalent Temps Plein qui vont inverser les choses.

A l'opposé, la CGT Finances Publiques 22 revendique

- L'arrêt des suppressions d'emplois
- La création d'emplois statutaires nécessaire au bon accomplissement des missions
- La semaine de travail à 32 h sans perte de salaires
- Le rétablissement des prérogatives des CHSCT.

Un des points à l'ordre du jour de ce CSAL en formation spécialisée est l'observatoire interne 2026 de la direction. Il suffirait pourtant d'écouter les représentant.es des personnels pour savoir que ça va mal, très mal. Mais l'administration accorde peu de crédit aux organisations syndicales 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 solutions portées par les revendications des organisations syndicales.

En tous cas, même bien présentés, les chiffres ne sont pas bons : Exemple : pour 73 % des agents, la direction n'évolue pas dans le bon sens, 56 % des collègues sont démotivés, 68 % des collègues sont pessimistes sur l'avenir de la DGFIP, 80 % des collègues ne se sentent pas acteurs du changement, 68 % des collègues ne sont pas optimistes sur leur propre avenir au sein de l'administration.

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 ? L'observatoire interne montre le malaise, mais ne va guère au fond des choses.

En 2023, une étude qualitative menée auprès d'un échantillon réduit mais diversifié (métiers, catégories, âges, structures) sondait en profondeur l'état d'esprit des agent.es. Il en ressortait nombre de constats accablants :

- Unanimité sur les dégâts causés par les suppressions d'emplois ;
- Alourdissement constant de la charge de travail, obligation d'en faire toujours plus avec toujours moins de moyens ;
 - Épuisement et frustration face au sentiment de ne plus pouvoir assurer la qualité du service rendu ;
 - Perte de repères suites aux multiples réorganisations ;
 - Sentiment d'instabilité et de désorganisation par l'accumulation de changements tous prioritaires ;
 - Perte de confiance dans l'employeur DGFIP, pilotage déconnecté du terrain et de la technicité des métiers ;
 - Manque de reconnaissance...

Il est à souligner que ces réflexions émanaient autant de cadres et cadres supérieurs (A et A+) que d'agent.es de catégories.

Aujourd'hui, la DGFIP n'apporte pas de réponse à ce malaise, poursuivant au contraire les réformes délétères.

Pour preuve, dans l'observatoire interne 2026, à la question « Avez vous échanger sur les résultats de la précédente édition de l'observatoire interne pour rechercher des pistes d'amélioration » 74 % des collègues répondent non.

On peut donc se demander A quoi ça sert ?