



**Formation Spécialisée du
Comité Social d'Administration Local
de la DiSI Île-de-France du 23 mars 2026**

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local,
Mesdames et Messieurs,
Cher·es Camarades,

Il y a un mois, notre ministre des Comptes publics Amélie de Montchalin a été nommée première présidente de la Cour des comptes, avec un mandat inamovible qui pourrait courir jusqu'aux années 2050. Elle qui nous expliquait doctement qu'« *il n'y a pas d'argent* » pour les salaires, l'investissement public ou l'égalité professionnelle, se retrouve aujourd'hui à contrôler la bonne mise en œuvre de cette même politique à la Cour des comptes. On a connu meilleure séparation des pouvoirs ! Cette nomination politique met à mal l'indépendance d'une institution censée contrôler l'usage de l'argent public : le conflit d'intérêts n'est plus un risque, c'est un mode de gouvernement.

Pour la remplacer, l'ex-ministre délégué chargé de la Fonction publique et de la Réforme de l'État David Amiel passe au budget, laissant son ancien poste vacant. Une fois de plus, les près de 6 millions d'agents publics passent pour des figurants aux yeux du gouvernement !

3 jours avant sa nomination, le 19 février, la loi de finances 2026 venait d'être promulguée, amputée des quelques rares dispositions qui demandaient un effort minimal aux plus riches. Pourtant, la note de Bercy transmise à la commission des finances de l'Assemblée nationale a confirmé ce que le gouvernement se refusait à voir : 13 335 millionnaires ne paient pas d'impôt sur le revenu. Si on ajoute les non-résidents fiscaux et les personnes décédées en cours d'année, le nombre de ces foyers fiscaux s'élève à 18 525. Cela représente entre 7 et 10 % des redevables de l'Impôt sur la fortune immobilière (IFI) qui affichent un impôt sur le revenu nul ou négatif.

Et ce n'est que la partie visible d'un iceberg : un système fiscal qui protège davantage le capital que le travail, qui permet en toute impunité à une partie des plus fortunés d'échapper à l'impôt, grâce à divers mécanismes d'évitement légaux ou quasi légaux. Cette injustice fiscale est le symptôme d'une violence sociale qui érode l'égalité devant l'impôt, son consentement et le vivre-ensemble. C'est une question sociale et un défi démocratique majeur auxquels il faut répondre urgemment !

Autrement dit, alors qu'une nouvelle année blanche s'impose pour la Fonction publique, que des millions d'agents publics se voient expliquer qu'il n'y a pas de moyens pour les salaires, les carrières ou l'action sociale, des foyers aux patrimoines colossaux passent entre les gouttes de l'impôt commun. Voilà qui donne une saveur toute particulière aux discours sur la « *responsabilité budgétaire* » et la nécessité de serrer la vis dans les Services publics, notamment sur les effectifs.

David Amiel est un proche du président, passé par l'Élysée, par Bercy puis par la réforme de l'État. Le nouveau ministre connaît parfaitement les rouages d'une politique qui demande toujours plus aux services publics et toujours moins aux plus riches. Son arrivée aux Comptes publics est donc la garantie que la même ligne sera poursuivie, avec la même obsession : couper dans les dépenses utiles à l'immense majorité de la population.

La CGT Finances publiques ne se fait aucune illusion sur ce changement de ministre : le scénario reste celui d'une austérité assumée, d'un verrouillage des institutions de contrôle et d'une indulgence remarquable pour les plus fortunés. Nous restons déterminés à mobiliser les agents publics, pour exiger une autre politique salariale pour la fonction publique et un autre budget pour les services publics !

Et il y a de quoi faire, car il ne fait pas bon être fonctionnaire. Dire que les fonctionnaires sont bien souvent stigmatisés est en dessous de la vérité. On pourrait parler plutôt de maltraitance. Celle-ci prend de nombreuses formes et s'exprime au travers de nombreux acteurs. Trois exemples.

La presse, ou plutôt une certaine presse d'idéologie libérale, n'a de cesse de présenter la fonction publique et ses agents comme un coût exorbitant, une masse peu productive qui paralyse le pays et qui empêche l'esprit d'entreprise. Cette presse, qui choisit la démagogie, oublie bien vite que ces mêmes fonctionnaires ont fait partie de la première ligne pendant l'épidémie de COVID. Elle oublie également sciemment que face à l'explosion du narco-trafic, de l'e-commerce, de l'évasion et l'injustice fiscale, de la violence dans notre société et de toutes ces dérives, le besoin de régulation et de contrôle est plus que jamais nécessaire. Le résultat est qu'une certaine partie de la population qui, abreuvée de discours anti-fonctionnaire, refuse dorénavant le principe même du contrôle. Les refus de s'y soumettre ont explosé ces dernières années pour les policiers, les gendarmes, les douaniers, les agents de la DGFIP, dont les agents d'accueil subissent quotidiennement de plus en plus d'agressions verbales et physiques. Nous nous remémorons également le chef de brigade Ludovic Montuelle, assassiné lors d'un contrôle fiscal dans le Pas-de-Calais, sous les yeux de sa collègue retrouvée ligotée et en état de choc.

La maltraitance vient aussi souvent des politiques qui nous gouvernent et qui s'évertuent à rendre le métier de fonctionnaire de moins en moins attractif en termes de rémunération, de perspectives de carrière, de conditions de travail. Ces mêmes politiques, très loin d'être exemplaires (une vingtaine de ministres depuis 2017 ont eu à faire à la justice et certains ont été condamnés), sont particulièrement exigeants vis-à-vis des fonctionnaires en matière de déontologie et d'exemplarité. Il est manifestement plus facile de désigner à la vindicte populaire des fonctionnaires que de faire face à ses propres turpitudes. Si de rares cas de corruption existent bel et bien au sein de notre ministère, les fonctionnaires sont bien davantage exemplaires que problématiques.

La maltraitance vient parfois même des administrations. Par le non-respect ou l'interprétation abusive de règles et d'accords (par exemple sur le télétravail, ou les remboursements des frais de déplacements). Par l'inhumanité dont elles peuvent faire preuve dans la gestion de leurs ressources humaines (par exemple la récupération d'indus actuellement menée à marche forcée par notre Direction générale, que nous évoquerons plus loin). Par les menaces ou les intimidations que subissent certains fonctionnaires, qui révèlent un véritable manque de considération. Par le peu de cas que des administrations font des agressions, qu'elles soient verbales ou physiques, qu'elles proviennent soit des collègues, soit d'un management pathogène, voire toxique.

Cela se traduit à la DGFIP par une évolution très à la hausse des signalements internes et externes par rapport aux années précédentes, avec 3 412 fiches de signalements enregistrées en 2025 : 2 508 incidents externes et 904 incidents internes, soit une progression de + 106,4 % pour les incidents internes. Nous assistons également à une augmentation exponentielle de la saisine du pôle des agents en difficultés.

Dans ce contexte, comment être surpris par la vague d'actes suicidaires qui a frappé la DGFIP l'an dernier ? Selon la Direction générale : 20 suicides et 19 tentatives de suicide en 2025. À titre de comparaison, le taux moyen de suicides en France chez les employés est d'environ 10,3 suicides pour 100 000, et 6,5 pour 100 000 chez les cadres. Notre administration affiche donc des taux 2 à 3 fois supérieurs aux moyennes nationales. Par ailleurs, on peut légitimement s'interroger sur le chiffre annoncé de 19 tentatives de suicide. En effet pour un suicide, 20 personnes en moyenne commettent une tentative, ce qui devrait porter celles de la DGFIP de 19 à 400 pour 2025. À noter enfin que sur 10 tentatives, 4 personnes récidivent, ce qui ne présage rien de bon pour l'avenir...

Il aura fallu un emballement médiatique pour que la Direction générale finisse par présenter le 30 octobre 2025 un plan d'actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des actes suicidaires, demandé à maintes reprises par les Organisations Syndicales représentatives. Malheureusement, le plan d'actions présenté ne dispose pas de budget, ni des moyens nécessaires pour mener une politique efficace. Il se limite à une obligation de moyens, fournis principalement par le Secrétariat général et son réseau de préventeurs, sans assurer l'obligation de résultat en matière de santé physique et mentale, de conditions de travail et d'organisation du travail. Aucune mesure de prévention primaire ne figure dans ce plan, aucune mesure de prévention collective, mais uniquement des mesures de détection et une série de suivis de situations individuelles.

Malgré un jugement de la Cour Administrative d'Appel de Toulouse du 10 mars 2026 qui impute aux conditions d'exercice des missions dans le service la responsabilité d'un suicide intervenu à la DDFIP des Pyrénées-Orientales en 2017, la DGFIP refuse toujours d'analyser objectivement l'ensemble de sa politique menée depuis de nombreuses années, dégradant nos conditions de travail et la santé des personnels de tout grade. Elle refuse de se remettre en question sur :

- les conséquences des suppressions d'emplois, qui entraînent mécaniquement une intensification du travail (35 000 suppressions depuis la création de la DGFIP en 2008, où nous étions 130 000) ;
- la densification des surfaces des locaux, qui potentialisent les nuisances spatiales et les tensions organisationnelles (la norme appliquée actuellement est de 0,8 poste de travail pour 1 emploi !) ;
- les multiples restructurations, (notamment le NRP et ses suites), les transformations du travail et la mise en place du numérique à tout prix ;
- la pression managériale et la gestion exigée par des indicateurs désincarnés, qui sont par nature pathogènes ;
- la suppression de règles de gestion objectives et transparentes et l'instauration de mesures nouvelles plus contraignantes, telles que les nouvelles règles d'affectation des cadres A, qui correspond à une volonté politique de s'attaquer au statut des fonctionnaires.

Les mesures de la DGFIP nous laissent donc un goût amer. Celui d'une administration dont l'intérêt prioritaire serait moins la santé de ses agents, que la poursuite de la transformation de l'État voulu par les gouvernements successifs depuis 20 ans, « *quoi qu'il en coûte* ». Pour ces raisons, l'ensemble des organisations syndicales, à l'unanimité, a émis un avis défavorable à la validation de ce plan. Le guide que vous nous présentez aujourd'hui sur l'organisation des enquêtes dans le cadre d'événements graves, 20^e mesure sur les 22 du plan d'actions, est lui aussi très critiquable.

Avant ce plan d'actions, les Formations spécialisées des CSA disposaient déjà de la note d'orientations ministérielles en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) 2025-2026. Selon cette note toujours d'actualité, des crédits ministériels sont octroyés aux Directions locales pour financer des dépenses de formations de prévention en SSCT. Ces crédits sont destinés à faire vivre la démarche de prévention des risques professionnels, et notamment à agir en faveur de la préservation de la santé mentale et renforcer l'accompagnement des agents dans ce domaine, par exemple en renforçant la prévention du risque suicidaire par des formations à la prévention, la détection et la prise en charge du risque suicidaire. Ce dernier point étant devenu une priorité, du fait de la mise en œuvre du plan d'actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des actes suicidaires.

Il s'avère que pour notre DiSI, vous nous proposez 20 179 € de dépenses de formations SSCT, alors que 15 456 €, c'est-à-dire plus des trois quarts, financeront des habilitations électriques et un recyclage CACES, qui sont des formations métier indispensables à l'exercice de nos missions, et qui ne correspondent en rien au cadre qui vient d'être décrit. Monsieur le Directeur, pensez-vous vraiment améliorer les conditions de vie au travail de vos agents et prévenir les actes suicidaires en siphonnant vos crédits pour financer des formations métier ? Et dans quel but ? Vouloir jouer les bons élèves en économisant quelques milliers d'euros sur votre Dotation globale de fonctionnement qui avoisine les 30 millions d'euros ? Qu'en pensent l'ISST et les médecins du travail ici présents ?

Au sein du Service des Systèmes d'information, la vie n'est pas non plus un long fleuve tranquille. La panne Hélios ou la fuite de données FICOBA, pour ne parler que des événements les plus récents, ont encore illustré à quel point notre informatique est sensible. Les conséquences du moindre grain de sable peuvent être terribles pour les agents, les partenaires et les usagers. Pour éviter autant que possible les problèmes, et les affronter quand ils surviennent, il n'y a pas de solution magique, il faut des moyens et notamment des moyens humains.

À propos d'humanité, on ne peut pas dire que la DGFIP en ait fait preuve, une fois de plus, lorsqu'elle a décidé de procéder à une récupération d'indus auprès de milliers d'agents (environ 2 000 agents seraient identifiés à ce stade). L'ampleur des montants touchant toutes les catégories, et notamment les plus précaires, est intolérable (par exemple 9 000 euros pour un gardien-concierge), alors même que les agents n'en sont en rien responsables. Cette situation est bien du fait d'une mauvaise gestion continue depuis plus de 10 ans, imputable à l'administration.

Scandale supplémentaire : le délai de prévenance et la non émission systématique du titre de perception sont inacceptables. Comment la DG n'a-t-elle pas pu envisager a priori l'impact des mails envoyés, au regard des délais et montants des indus annoncés ? Malgré le contexte délétère qui vient d'être longuement décrit, preuve est faite une nouvelle fois que la DG est incapable d'avoir la moindre considération pour ses agents. Il s'agit d'un mépris inégalé et d'une maltraitance supplémentaire des agents sans précédent !

La jurisprudence admet que la faute de l'administration, notamment en cas de carence prolongée ou de comportement fautif, peut justifier une réduction de la créance de répétition ou, dans certains cas, une indemnisation de l'agent. La CGT Finances Publiques a demandé à la DG l'arrêt immédiat de cette opération de recouvrement sur les rémunérations et revendique une remise gracieuse la plus large, ainsi que la mise en place d'un échéancier de droit sur 24 mois pour le solde restant dû, avec dans tous les cas la prise en compte des situations individuelles des agents concernés. Au niveau local, nous vous demandons que la DiSI fasse preuve d'empathie envers nos collègues concernés, avec le respect d'un délai de prévenance et l'émission systématique du titre de perception.

Pour échapper à ces conditions de vie travail de plus en plus délétères, certains collègues ont fait le choix de quitter la DGFIP, notamment par le biais de la rupture conventionnelle. Lorsque nous vous avons interrogé lors du CSAL du 18/12/2025, réponse nous a été faite que l'expérimentation du dispositif s'achevait à la DGFIP au 31/12/2025. Pourtant, la loi n°2026-103 du 19/02/2026 institue la rupture conventionnelle dans le code général de la Fonction publique. Le dispositif est donc bien maintenu dans la Fonction publique. Le décret d'application n'est pas encore paru, mais il ne concernerait que les modalités de calculs et la procédure à suivre. Qu'en est-il à la DGFIP ?

Monsieur le Directeur, nous profitons de cette séance pour vous formuler deux demandes concrètes.

La première est relative à la forte hausse du prix des carburants, qui grève le budget des agents qui se rendent au travail avec leur véhicule, notamment dans les ESI situés dans la grande couronne et en particulier celui de Nemours, quasiment dépourvu de solution de transport en commun. Cette situation exceptionnelle pourrait donner lieu, le temps de sa durée, à l'application de l'article 17 du protocole DGFIP qui permet le recours au télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles.

Cette situation autorise à déroger au plafond réglementaire des 3 jours de télétravail par semaine. Le télétravail temporaire repose sur une demande de l'agent et suppose pour sa mise en œuvre l'accord de sa hiérarchie. Nous soulignons que cette revendication porte une dimension civique, dans le sens où la diminution de consommation de carburants sert l'intérêt national de plusieurs façons... C'est pourquoi la CGT Finances publiques vous demande de bien vouloir activer ce dispositif dit de « télétravail exceptionnel », et de solliciter leur bienveillance aux chefs de service qui recevraient de telles demandes de leurs agents.

La seconde demande fait suite à la décision rendue par le Tribunal administratif de Nantes le 7 janvier 2026 indiquant que *« indépendamment de la fixation de règles par les dispositions législatives ou par un décret en Conseil d'État, le chef de service est compétent, à l'égard des fonctionnaires placés sous son autorité, pour décider d'octroyer, à titre discrétionnaire, des autorisations spéciales d'absence »*. Deux semaines après le 8 mars, journée internationale des luttes pour les droits des femmes, et à l'instar d'administrations de plus en plus nombreuses, notamment en Loire-Atlantique, la CGT Finances publiques vous demande, Monsieur le Directeur, la rédaction d'une note de service relative aux autorisations spéciales d'absence pour douleurs menstruelles, endométriose ou troubles climatiques.

Cette note aurait pour objet de préciser les modalités d'octroi d'autorisations spéciales d'absence, à hauteur de deux jours par mois, pour les agentes souffrant de règles douloureuses, d'endométriose ou troubles climatiques, sur présentation d'un certificat médical. Les expérimentations menées dans de nombreuses administrations ont démontré qu'une telle mesure, encadrée et adaptée, ne donne lieu à aucun abus et répond à un besoin réel de santé publique et de bien-être au travail. Elle s'inscrit également dans une démarche d'égalité et de reconnaissance des spécificités médicales des agentes, autour desquelles la DG communique régulièrement, ce serait donc une très belle occasion de passer de la parole aux actes.

La CGT Finances publiques vous saurait gré de bien vouloir étudier cette demande et d'émettre dans les meilleurs délais une note de service permettant de formaliser cette pratique au sein de notre Direction. Nous restons à votre disposition pour échanger sur les modalités pratiques de mise en œuvre.