

GT DU 10 MARS 2026

SERVICE DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Montreuil, le 10/03/2026

La vie du SI n'est pas un long fleuve tranquille, la panne Hélios ou la fuite de données FICOPA 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 agent-es, 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.

C'est sous cet angle de l'humain que nous évoquerons les différents sujets que vous nous proposez aujourd'hui.

Ainsi dans la fiche sur l'assistance, vous évoquez un enrichissement des missions mais rien n'est dit sur les moyens humains prévus pour cette charge supplémentaire. Peut-être comptez vous sur l'auto-dépannage pour réussir la pirouette, mais sans pouvoir le quantifier. Seulement voilà, selon nos informations les collègues confronté-es à des problèmes informatiques, alors qu'ils et elles sont déjà sous l'eau, n'ont pas vraiment le temps d'explorer les fiches et attendent surtout le secours... d'un humain !

Dans la seconde fiche, on est heureux de lire que le recensement des chantiers opérationnels « permet de prioriser les besoins numériques », mais on se permet d'en douter quand on voit l'importance donnée à des projets d'IA générative que personne sur le terrain n'a demandé. Certes « langage clair » permet à la Directrice Générale de pavoiser dans la presse, mais rendre le langage administratif intelligible aux usagers n'est-ce pas une mission essentielle de nos métiers ? Malgré tout ce qui s'est fait ces dernières années pour les éloigner, les usagers continuent à réclamer de l'humain, la campagne IR qui arrive le démontrera de nouveau avec ses accueils surchargés et ses files d'attente sur les trottoirs, l'IA générative sur impots.gouv.fr n'y changera pas grand-chose.

Pour rester sur l'humain, on a du mal à se réjouir de voir que les recrutements devront être conjugués à des redéploiement internes (lesquels d'ailleurs ?) pour parvenir à faire baisser l'externalisation de seulement 1,5 %. À ce rythme on l'aura éradiquée dans 25 ans ! Enfin on s'inquiète un peu de la volonté d'une meilleure appropriation de l'outil CORE dans les ESI, un outil qui porte une vision essentiellement comptable de l'humain et qui peine à rendre compte de la réalité d'une journée de travail.

S'agissant de la fiche 3, notre fil rouge de l'humain va être

difficile à tenir tant les agent-es sont absents de cette mise à jour du SDNum. Ils et elles n'y sont évoqués que comme publics cibles de cet outil de communication, jamais comme acteurs si ce n'est quand il s'agit de se former à l'IA. À propos d'IA, si l'intégration de la feuille de route est évoquée, nous ne voyons toujours pas d'évocation d'une véritable cartographie détaillée de l'IA à la DGFIP.

Les fiches 4 et 5 enfin traitent de l'attractivité et des effectifs du SI, donc clairement de l'humain. S'agissant de l'attractivité, si l'on sait les efforts de communication déployés on ne peut que constater que leur efficacité est limitée, certes les inscriptions aux concours explosent mais les candidats ne se présentent pas. Se seraient-ils renseignés entre temps sur la réalité du climat à la DGFIP ? Auraient-ils comparé les salaires en vigueur dans le secteur avec nos traitements de fonctionnaires ?

Dans les effectifs, on est évidemment frappé par la proportion, ou plutôt la disproportion, entre les femmes et les hommes. Avec seulement 30 % de femmes, et bientôt beaucoup moins vue la pyramide des âges, il est urgent de dépasser le constat et d'avoir une politique volontariste en la matière. De ce point de vue, la réforme des concours d'inspecteurs ne va rien arranger. On sait que les formations en informatiques sont désertées par les femmes, en restreignant le concours aux titulaires de diplômes informatiques on s'apprête donc à recruter toujours plus d'hommes...

Enfin un mot sur les contractuel-les, car enfin nous avons des chiffres sur les contractuel-les. Ils et elles représentent donc 15 % des effectifs informaticiens. De palliatif aux problèmes d'attractivité, le CDD est donc devenu un mode de recrutement à part entière, créant des distorsions de statut et de rémunérations au sein des équipes, de la précarisation et un enjeu de continuité pour certains projets. Pourtant les missions concernées sont pérennes, du moins au vu des ambitions numériques de la DGFIP, il n'y a donc pas de raison de développer davantage la contractualisation. Bien sûr nous ne souhaitons pas le départ de celles et ceux qui sont là, mais l'arrêt de ce mode de recrutement et un plan de titularisation pour celles et ceux qui le souhaitent.

Dans l'intérêt de tous et toutes, la CGT Finances Publiques revendique la revalorisation de toutes les carrières, seule à même de restaurer l'attractivité des concours et de fournir à la DGFIP les effectifs dont elle a besoin pour conserver la maîtrise de son SI et développer une informatique au service des agent-es et des missions de service public.

