Romainville, le 25/06/2025

Monsieur le Président,

nous abordons cette Formation Spécialisée un peu plus d'un mois après la publication des résultats de l'Observatoire Interne de la DGFIP.

Cette opération, consistant à évaluer les ressentis des collègues sur les évolutions de la DGFIP et de leurs métiers, a été marqué par une participation en hausse de 7 points par rapport à 2025 (54% en 2025, 47% en 2024), exprimant un besoin d'expression toujours important.

Si certains marqueurs de cette enquête sont présentés par la Direction Générale sous un angle positif, ils dépeignent une réalité qui pose encore de multiples interrogations sur l'avenir de la DGFIP et de ses agents.
Ainsi, si 33% des agents se projettent désormais favorablement dans leur avenir professionnel à la DGFIP, ce chiffre, en hausse, reste inférieur à celui des autres directions ministérielles (40%), et à celui de la Fonction Publique d'État dans son ensemble (67%).

Sur de nombreux items, la DGFIP est en retrait par rapport à l'ensemble du ministère, et de la Fonction Publique.

De façon symptomatique, alors que les agents de la DGFIP sont fréquemment les premières cibles des réformes gouvernementales, seuls 23% des agents de la DGFIP se sentent acteurs des changements qui les concernent, contre 52% en moyenne dans la Fonction Publique d'État.

La DNEF semble préservée dans ce contexte, toutefois, comme nous tenons à le rappeler régulièrement, cette dernière n'est pas hors sol, et tributaire des évolutions du réseau, démantelé petit à petit au fil des années.

L'intelligence artificielle, appellation souvent dévoyée, dont les résultats demeurent médiocres dans la sphère du contrôle fiscal, 7 ans après la mise en place du Data Mining, ne peut se substituer à un réseau DGFIP dont le maillage humain et géographique était jusque-là reconnu.

Au niveau de la Direction, si les situations sont variables en fonction des services, certains éléments demeurent à noter : le taux de rotation demeure important, notamment dans certains services aux missions spécifiques, telles que les BNEPF franciliennes, qui voient également partir plusieurs de leurs Jeunes Agents en Première Affectation à l'issue de leur délai de séjour de 3 ans.

Au total, ce sont 28 agents primo arrivants, tous grades confondus, qui auront quitté la DNEF en 2024, à l'issue de leur délai de séjour.

Si les explications de ces départs recouvrent différentes réalités, la stabilisation de certains services demeure un enjeu, d'ailleurs soulevé lors du séminaire BNEPF.

La DNEF constate également que 23 de ses emplois n'ont pas été pourvus en 2024.
Ce phénomène, qui s'explique pour partie par des départs en cours d'année, hors mouvements de mutation, se voit offrir une réponse dont la pertinence nous laisse perplexes : le développement des postes aux choix, avec publications de fiches de poste au fil de l'eau.

S'accompagnant du détricotage des règles de mutations, de plus en plus opaques, cette nouvelle approche, visant à permettre davantage de recrutements en cours d'année, pourrait également amplifier le phénomène des départs en cours d'année.

La DG décide ainsi de soigner le mal par le mal, selon un adage moyen ageux dont nous ne partageons pas la logique.

Solidaires réaffirme son attachement à un mouvement de mutations transparent, et à des règles claires et équitables, pour tous les agents.

De meme, le tbvs nous rappelle l'importance d'une protection sociale qui ne soit pas soumise à un opérateur dont la logique lucrative accompagne une viabilité incertaine, et notre attachement à l'accord auquel devra se soumettre cet opérateur.

Le croisement des différents indicateurs de ce Tableau de Bord de Veille Social peut être symptomatique de situations complexes dans certains services.

Nous resterons vigilants dans le suivi de ces situations, au sein de cette instance, mais aussi en dehors, pour continuer à garantir les droits des agents, et à prévenir autant que possible les difficultés humaines qui pourraient ainsi survenir.

Saluant certaines des réponses apportées par la Direction, telles que l'organisation de séminaires métiers, nous observons néanmoins que des points importants, soulevés par les participants au séminaire, demeurent sans réponse, sur des points tenant à l'association des agents aux choix stratégiques effectués (sur la transformation de postes de B en A), ou aux relations avec les partenaires de la DNEF (valorisation de la transmission d'informations par des directions extérieures).