



Formation spécialisée du CSAL DIRCOFI Nord

17 mars 2026

Déclaration liminaire CGT

Madame la Présidente,

La CGT souhaite rappeler le contexte budgétaire et social dans lequel se tiennent aujourd'hui les travaux de cette formation spécialisée. Le budget 2026 de l'État s'inscrit dans une logique d'austérité marquée par plusieurs dizaines de milliards d'euros d'économies et par de nouvelles coupes dans les services publics. À la DGFIP, cette politique se traduit une nouvelle fois par des suppressions d'emplois alors même que les services sont déjà fortement fragilisés. Depuis la création de la DGFIP en 2008, près de 33 000 emplois ont été supprimés et 550 nouvelles suppressions sont encore annoncées. Ces choix budgétaires ont des conséquences directes sur le fonctionnement des services, sur la charge de travail des agents et sur leurs conditions d'exercice. Ils alimentent un sentiment de perte de sens et de dégradation progressive de leurs missions comme de leurs conditions de travail. Dans ce contexte, la question des moyens réellement accordés à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail est plus que jamais posée.

Nous savons tous que ces évolutions ne sont pas sans conséquences sur nos collègues. Depuis plusieurs années, notre ministère est confronté à une succession de suicides, de tentatives de suicides et d'expressions suicidaires qui marquent profondément notre communauté de travail. La DGFIP n'est malheureusement pas épargnée par ces drames. Derrière chaque suicide, il y a un agent, un collègue, une femme ou un homme qui exerçait ses missions avec l'ambition de servir l'intérêt général. Ces drames ne peuvent pas être

regardés comme de simples situations individuelles. Ils interrogent nécessairement l'organisation du travail, les transformations permanentes de notre direction, la pression qui pèse sur les services et le manque de reconnaissance dont souffrent nombre de nos collègues. Beaucoup ont choisi la fonction publique et les finances publiques par conviction et par attachement au service de l'État. Aujourd'hui, un nombre croissant d'entre eux exprime fatigue, découragement et perte de sens. La santé mentale au travail est donc devenue un enjeu majeur et doit être abordée avec franchise, sérieux et toute la gravité qu'impose la situation. Les agents de la DIRCOFI Nord attendent de leur employeur protection et bienveillance. Ils attendent que ces questions soient au coeur de vos préoccupations et que les actes dépassent les paroles. Pour la CGT, le bien-être des agents quels qu'ils soient, quel que soit leur grade, est une priorité absolue sur laquelle nous ne transigerons pas.

Ce bien-être, Madame la Présidente, commence par l'exercice serein de leurs missions. Aussi, les représentants CGT souhaitent évoquer une préoccupation qui touche un grand nombre de brigades de la DIRCOFI Nord : celle de la programmation. Nos collègues nous font part de leurs inquiétudes quant à la capacité des services à disposer d'un volume suffisant de fiches de programmation pour assurer un cadencement normal de leur activité. Les éléments évoqués récemment dans différents échanges, faisant état d'un besoin estimé de plusieurs centaines de fiches supplémentaires pour compenser les effets de la réforme des PCE, montrent que la situation est loin d'être stabilisée. Cette incertitude pèse sur l'organisation du travail des brigades, sur l'équilibre des portefeuilles et sur la visibilité nécessaire à la conduite de nos contrôles. Elle nourrit un climat d'inquiétude chez les vérificateurs comme chez les chefs de service, confrontés à des difficultés de programmation alors même que les objectifs restent élevés.

Cette situation devient d'autant plus préoccupante que, dans certaines brigades, des objectifs d'auto-programmation commencent à être fixés aux vérificateurs.

Pour la CGT, cette évolution pose un réel problème de fond. La programmation constitue une mission spécifique qui nécessite des moyens et des agents formés à cette tâche. Elle ne peut pas être transférée progressivement vers les vérificateurs pour compenser les difficultés actuelles de production de fiches. Nos collègues vérificateurs ont déjà vu leurs missions se complexifier et s'alourdir considérablement au fil des réformes et des évolutions législatives. Leur demander, en plus de leurs

contrôles, de produire des fiches de programmation revient à faire peser sur eux une charge supplémentaire qui risque de les mettre en grande difficulté et d'accentuer les tensions dans les brigades. Pour la CGT, la réponse aux difficultés actuelles de programmation ne peut pas reposer sur un transfert de charge vers les vérificateurs. Elle doit être traitée de manière structurelle, avec des moyens et une organisation adaptés. Lorsque la DGFIP décide de supprimer les PCE, l'un des derniers maillons de la chaîne du contrôle fiscal, elle connaît parfaitement les conséquences sur le quotidien des agents en charge de la mission du contrôle fiscal. Elle sait les difficultés qu'ils rencontrent, mais continue comme toujours de tirer sur le fil. Elle compte, la aussi, comme toujours, sur la conscience professionnelle des vérificateurs pour maintenir un cadencement infernal, source de stress, de fatigue et de perte de sens. Madame la Présidente, la CGT vous implore de ne pas tirer sur le fil au risque de le casser.

S'agissant des points à l'ordre du jour et tout particulièrement celui de la question budgétaire de la formation spécialisée, la CGT souhaite rappeler un principe simple mais essentiel : il appartient à l'employeur de pourvoir aux moyens matériels nécessaires à l'amélioration des conditions de travail, y compris en situation de télétravail. Le budget de la formation spécialisée ne peut pas et ne doit pas être considéré comme une variable d'ajustement ou comme une réserve venant pallier les insuffisances de la dotation globale de fonctionnement de la direction. Il doit être mobilisé pour répondre à des besoins spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et non pour compenser des manques structurels. Par ailleurs, si les formations proposées dans le catalogue peuvent contribuer à sensibiliser les agents aux situations de tension ou de souffrance au travail, elles ne constituent pas une réponse suffisante sur le fond. Les causes des difficultés rencontrées par les agents sont connues : charge de travail toujours plus importante, perte de sens des missions, manque de reconnaissance, suppressions d'emplois continues, gel du point d'indice et dégradation du pouvoir d'achat. Tant que ces causes structurelles ne seront pas réellement prises en compte, les actions de formation, aussi utiles soient-elles, ne permettront pas d'apporter de réponses durables aux difficultés rencontrées par les agents.

La direction générale a engagé une expérimentation nationale de l'outil LexIA, reposant sur l'intelligence artificielle, visant à faciliter l'accès à la documentation juridique et fiscale et à accompagner les agents dans l'instruction de leurs dossiers. Cette expérimentation, conduite entre octobre et décembre 2025, aurait mobilisé plus de 200 agents volontaires issus de plusieurs directions, dont certaines DIRCOFI, avec une généralisation annoncée dès 2026. Dans ce contexte, nous souhaitons savoir si la DIRCOFI Nord a été intégrée dans ce dispositif d'expérimentation. Dans

l'affirmative, nous vous demandons de préciser les modalités de sélection des agents concernés, leur profil, leur positionnement au sein des services, ainsi que les conditions concrètes dans lesquelles ils ont été amenés à utiliser cet outil dans le cadre de leurs missions.

Nous souhaitons également revenir sur le procès-verbal de la formation spécialisée du 18 octobre 2024, soumis au vote le 12 février dernier et rejeté à l'unanimité des membres titulaires de cette instance. Conformément au règlement intérieur de la formation spécialisée, ce rejet devait conduire à la convocation des membres dans un délai de huit jours et à la tenue d'une nouvelle instance dans un délai de trente jours. À ce jour, ces dispositions n'ont pas été respectées. Nous nous interrogeons donc sur les raisons qui ont conduit la direction à ne pas appliquer le règlement intérieur, lequel garanti le bon fonctionnement du dialogue social au sein de cette instance.