

CONDITIONS DE TRAVAIL À LA DDFIP 95

Les chiffres parlent. La direction doit agir !

La direction peut bien présenter les conditions de vie au travail comme « globalement bonnes » : les propres chiffres de la DDFIP 95 dressent un constat autrement plus préoccupant. Et surtout, ces chiffres mettent en lumière ce que les agents vivent quotidiennement : sous-effectifs, surcharge de travail, pression temporelle, perte de savoir-faire, absentéisme et fatigue.

● 86,5 % : le taux de couverture des emplois

En 2025, seulement 86,5 % des emplois étaient couverts dans le Val-d'Oise, contre 93 % en moyenne à la DGFIP. Dans les SIP, le taux tombe à 80,6 %. Au SDiF, il n'est que de 83,8 %, tandis que les trésoreries spécialisées et SGC affichent 84,1 %. Ce ne sont pas des statistiques abstraites : derrière ces pourcentages, ce sont des collègues qui doivent absorber les missions des postes non pourvus.

Mais dixit la direction, le nouveau référentiel emplois va tout résoudre ! Et on voit déjà les résultats avec la publication le 25 septembre dernier, des affectations des contrôleurs stagiaires ([lire notre article dans notre dernier journal](#)) !

● 5,5 % d'absentéisme pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie atteint 5,5 % en 2025, contre 4,9 % les deux années précédentes. Et le nombre d'agents placés en mi-temps thérapeutique est passé de 18 en 2020 à 35 en 2025. Dans certains services, la situation est encore plus marquée. À la trésorerie de Pontoise CH, le ratio d'absentéisme atteint 1,67 par rapport à la moyenne départementale. À la Paierie départementale, il atteint 2,71. Au SGC de Montmorency, 3,24.

La direction elle-même reconnaît que les taux d'absentéisme et les écarts élevés peuvent refléter une charge de travail importante.

● 2 597 heures de travail... écartées !

En 2025, 2 597 heures ont été écartées dans le département, soit une hausse de près de 18 % en un an. Et ce phénomène se concentre particulièrement sur certains agents : 12 collègues représentent à eux seuls la moitié du volume total des heures écartées.

52 agents ont enregistré plus de 10 heures écartées. Quand les agents doivent travailler au-delà de leur temps pour réussir à faire leur travail, ce n'est pas un problème individuel : c'est un problème d'organisation et d'effectifs.

● 207 risques psychosociaux recensés

C'est probablement le chiffre le plus révélateur. 207 risques psychosociaux ont été recensés et 95 % des services déclarent au moins un facteur de risque.

Et le premier risque identifié est sans ambiguïté : la quantité et/ou la complexité du travail, qui représente 33,65 % des risques recensés et concerne 90 % des services.

Viennent ensuite l'isolement au travail (20,38 %) et le contact avec la détresse sociale et le risque d'agression (14,22 %). Les remontées des agents sont elles-mêmes explicites : charge de travail excessive, sous-effectif persistant, départs d'agents expérimentés non remplacés, pression temporelle et sentiment de ne pas disposer du temps nécessaire pour effectuer correctement son travail.

● Fatigue et désabusement : les deux sentiments qui dominent

L'Observatoire interne 2026 a recueilli les réponses de 589 agents, soit 56 % des effectifs. L'état d'esprit qui prédomine reste négatif : fatigue et désabusement sont les deux sentiments les plus cités.

Dans certains services, les chiffres sont particulièrement parlants : les agents des SIE et du PRS sont 46 % à se déclarer désabusés et 48 % fatigués. Dans les SGC, la fatigue concerne 43 % des agent-es.

Quant au foncier-enregistrement, 45 % des agent-es se déclarent inquiets, soit 16 points de plus que l'année précédente.

● Les SIP particulièrement sous pression

La propre analyse de la direction identifie les SIP comme une catégorie de services particulièrement fragilisée. Ils cumulent notamment une couverture des emplois insuffisante, davantage d'arrêts maladie, davantage d'écarts et un absentéisme supérieur à la moyenne. À Argenteuil, le volume d'heures écartées atteint même un ratio de 5,91 par rapport à la moyenne départementale. À Garges-lès-Gonesse, le ratio concernant les violences ou tensions entre collègues atteint 5,29. Et ce n'est pas un hasard si la direction reconnaît elle-même que la situation des SIP peut refléter « une charge de travail importante ayant potentiellement des répercussions sur la santé des agents ».

● ASSEZ DE « PRÉVENTION » SANS MOYENS !

Le problème est désormais parfaitement documenté. La direction dispose des chiffres. Les collègues ont parlé. Les risques sont recensés. Les services fragilisés sont identifiés.

Mais prévenir les risques psychosociaux ne peut pas se résumer à multiplier les diagnostics, les réunions, les ateliers ou les formations à la gestion du stress. On ne soigne pas les conséquences quand on refuse de traiter les causes ! Quand 95 % des services font remonter au moins un risque psychosocial, quand les agent-es dénoncent la surcharge de travail et quand les effectifs restent très largement insuffisants, la réponse doit d'abord être des emplois, des moyens et du temps pour faire correctement les missions.

La CGT Finances Publiques 95 revendique :

- ➔ des emplois statutaires à la hauteur des besoins ;
- ➔ l'arrêt des restructurations et fermetures de services ;
- ➔ une véritable amélioration des conditions de travail ;
- ➔ des moyens matériels et informatiques permettant d'exercer correctement nos missions ;
- ➔ une véritable reconnaissance du travail des collègues ;
- ➔ une revalorisation des rémunérations, du point d'indice et des carrières ;
- ➔ un service public de proximité, accessible à toutes et tous.

Parce que nos conditions de travail ne sont pas une variable d'ajustement.

Parce que nos missions ne sont pas une variable d'ajustement.

Parce que le service public n'est pas une variable d'ajustement.