



MINISTÈRES
ÉCONOMIQUES
ET FINANCIERS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Un mois
pour **vous.**
exprimer

**Observatoire
interne 2026**

Résultats DDFIP PYRENEES-ATLANTIQUES

Objectif et méthodologie

OBJECTIFS

- Mesurer la satisfaction des agents à l'égard de leurs conditions d'exercice de ses missions et plus largement de la qualité de vie au travail.
- Mesurer l'impact des changements organisationnels, des relations

METHODOLOGIE

L'observatoire interne du ministère s'est déroulé du **3 février au 10 mars 2026**, dans le respect de l'anonymat des participants.

Chaque agent a reçu une invitation à participer à l'enquête via son adresse mail professionnelle, suivi de relances. Une plateforme générique d'accès au questionnaire via codes d'accès créés / matricules douaniers a également été mise en place pour permettre à certaines catégories de répondre à cette enquête (TRACFIN, DNRED, ONAF).

Les résultats ont été redressés sur les mêmes critères que les vagues précédentes : directions x catégories A / B / C, détail des directions / structure de la DGFIP, de la DGDDI, de l'INSEE, de la DGCCRF, et de la Centrale (DGE, DB, DG Trésor, DG) sur la base des données fichiers.

Au total pour DDFIP PYRENEES-ATLANTIQUES,

426 agents ont répondu à l'enquête,
soit un **taux de participation de 50%**.

Note de lecture : le benchmark interne et externe

- Les benchmarks constituent une clef de lecture de vos résultats mais ils sont à utiliser avec précaution et à mettre en perspective avec les spécificités et le contexte de votre entité.

Le benchmark interne du Ministère

Il offre la possibilité d'observer les résultats de son entité par rapport aux mailles supérieures et à celles qui composent votre entité. Il y a plusieurs types de benchmark interne présentés dans le rapport :

Le benchmark global Ministères qui regroupe l'ensemble des répondants du MEFSIN

Le benchmark global Direction qui regroupe l'ensemble des répondants sur le périmètre de votre Direction

Le benchmark niveau supérieur qui regroupe l'ensemble des répondants du niveau supérieur à votre périmètre de référence dans l'organisation.

Le benchmark externe

Un comparatif avec la fonction publique d'Etat est proposé dans ce rapport, issu de l'enquête annuelle d'Ipsos auprès d'un échantillon représentatif de salariés français, appelée RED (dernière en date : octobre 2025). Ce comparatif couvre les principaux ministères à la fois en centrale et dans leurs réseaux.

- Les personnalisations des libellés : lors de leurs réponses aux questions, les agents avaient des questionnaires personnalisés mentionnant le nom de leur direction. Dans le présent rapport, les questions sont uniformisées et mentionnent simplement « Ma

Participation

DDFIP PYRENEES-
ATLANTIQUES



Groupe 2



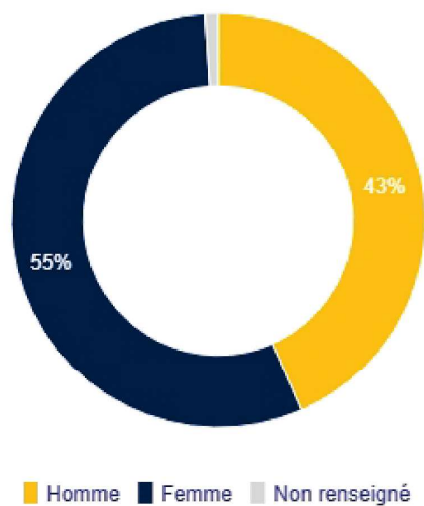
DGFIP



Attention, les taux de participation affichés sur cette page ne tiennent pas compte des éventuels filtres appliqués sur les catégories de population. Il s'agit des taux de participation sur l'ensemble du périmètre sélectionné dans le menu cartographie.

Profil des répondants

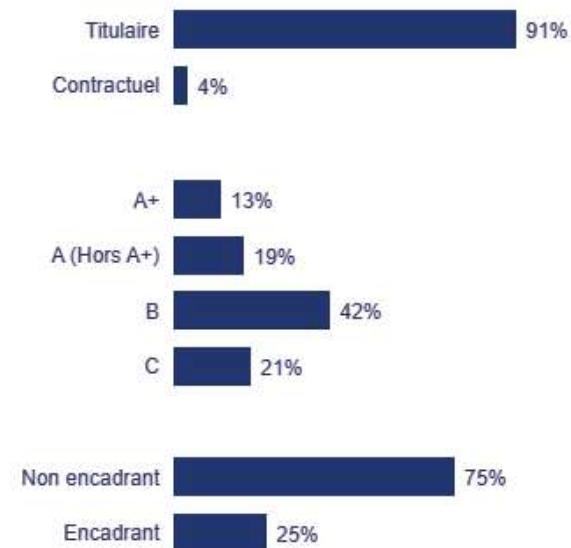
Sexe



Age



Statut / fonctions principales

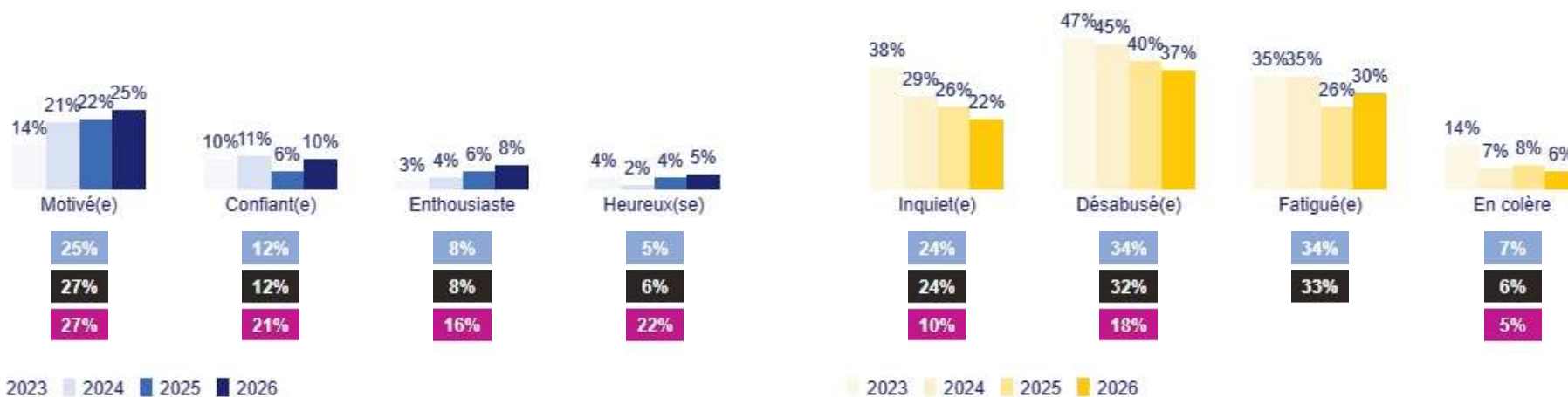


■ Moins de 36 ans ■ 36 à 50 ans ■ 51 ans et plus ■ Non renseigné

Etat d'esprit des équipes

Comment décririez-vous votre état d'esprit aujourd'hui à l'égard de votre travail ? (%) (2 réponses possibles – somme des pourcentages supérieure à 100%)

Base répondants : 426



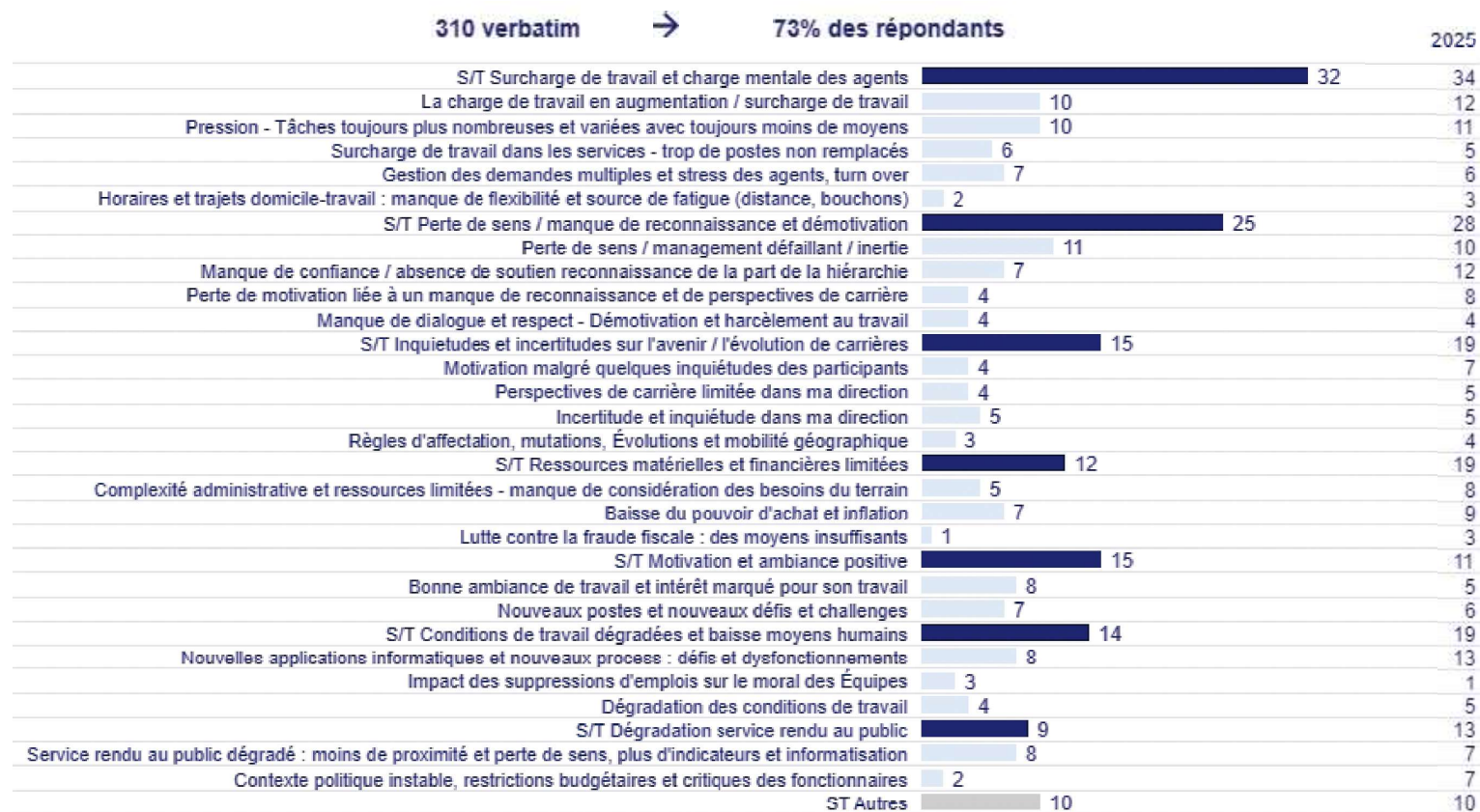
FPE

Groupe 2

Dir. DGFIP

Etat d'esprit - verbatim

Suite à la question relative à leur état d'esprit aujourd'hui, une question ouverte interrogeait le pourquoi de leur réponse. Pourquoi ? (%)



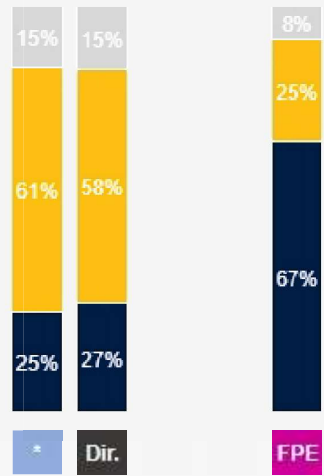
Perception de l'évolution de la Direction

Ma direction évolue dans le bon sens

Base répondants : 426

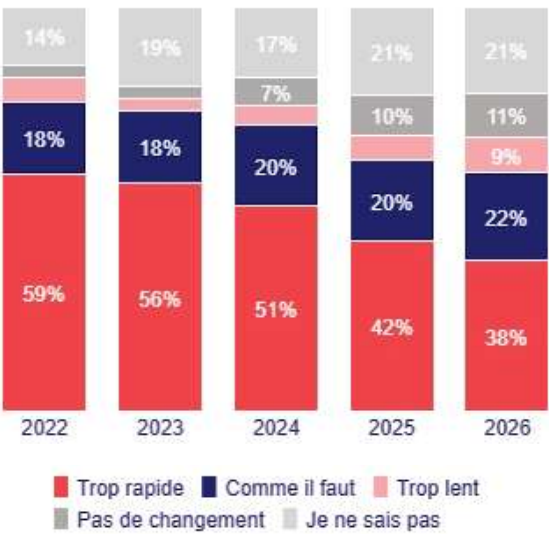


Comparaisons

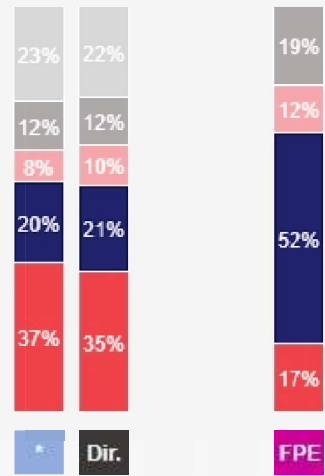


Le rythme du changement au sein de ma direction me semble aujourd'hui... ?

Base répondants : 426



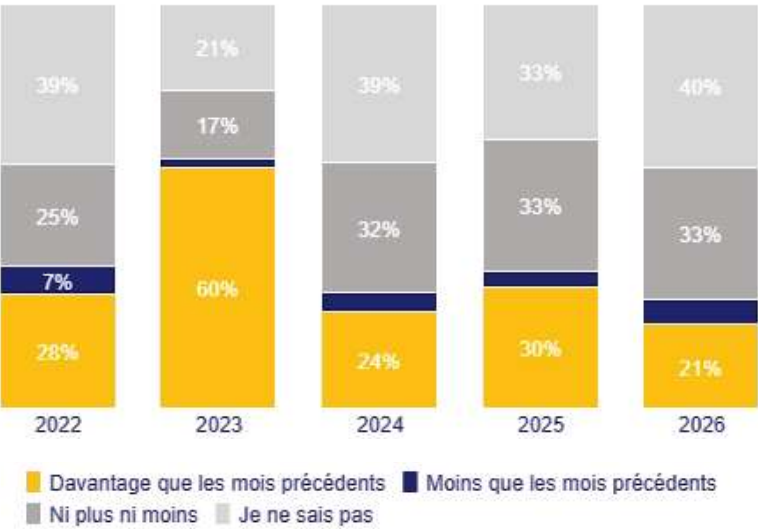
Comparaisons



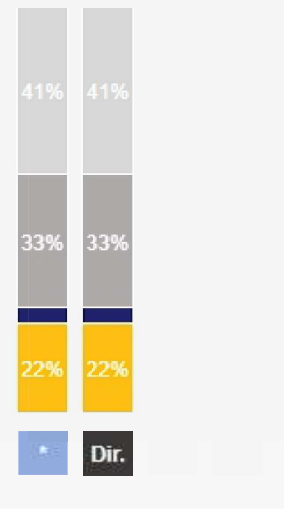
FPE
* Groupe 2
Dir. DGFIP

Perception des agents

Les agents autour de moi seraient prêts à participer à des actions revendicatives (grève, manifestation)... ?
Base répondants : 426



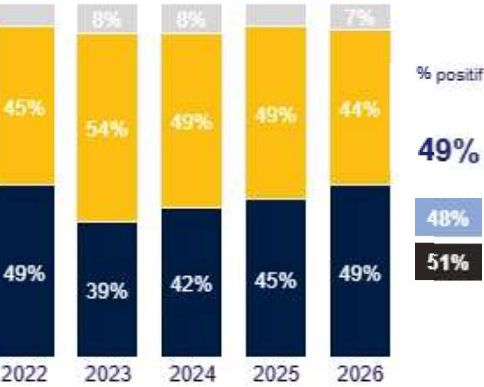
Comparaisons



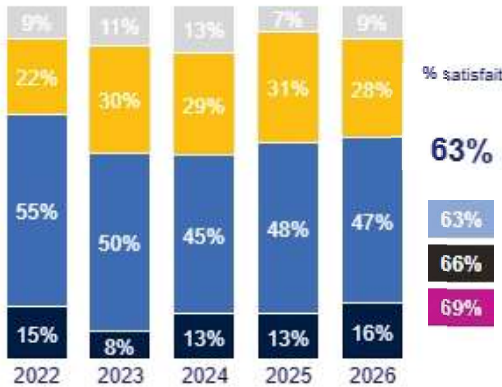
Engagement

Base répondants : 426

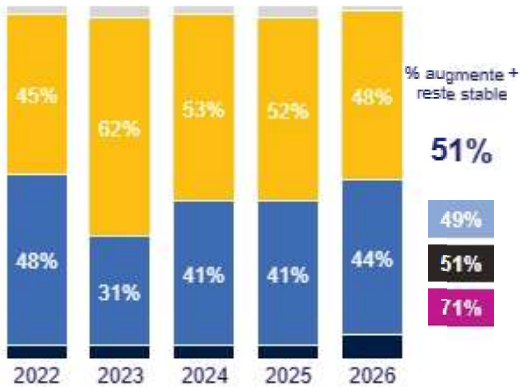
INDICATEUR ENGAGEMENT



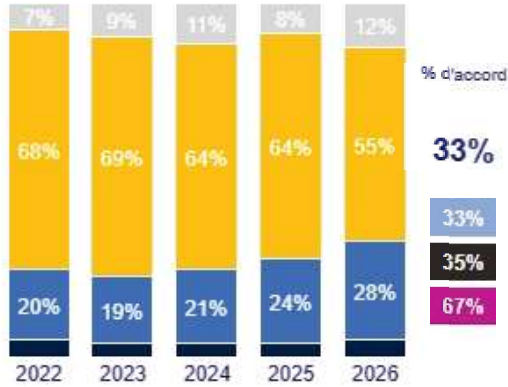
Je suis **satisfait(e)** de travailler au sein du Ministère (%)



Aujourd'hui, ma **motivation** dans mon travail... ? (%)



Je suis **optimiste** sur mon propre avenir au sein de ma Direction? (%)



FPE

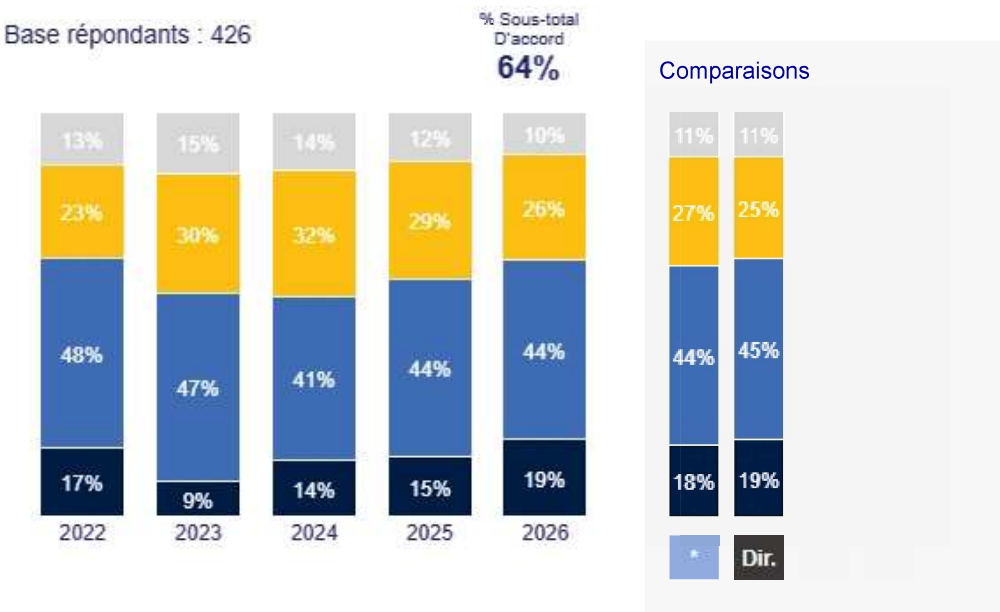
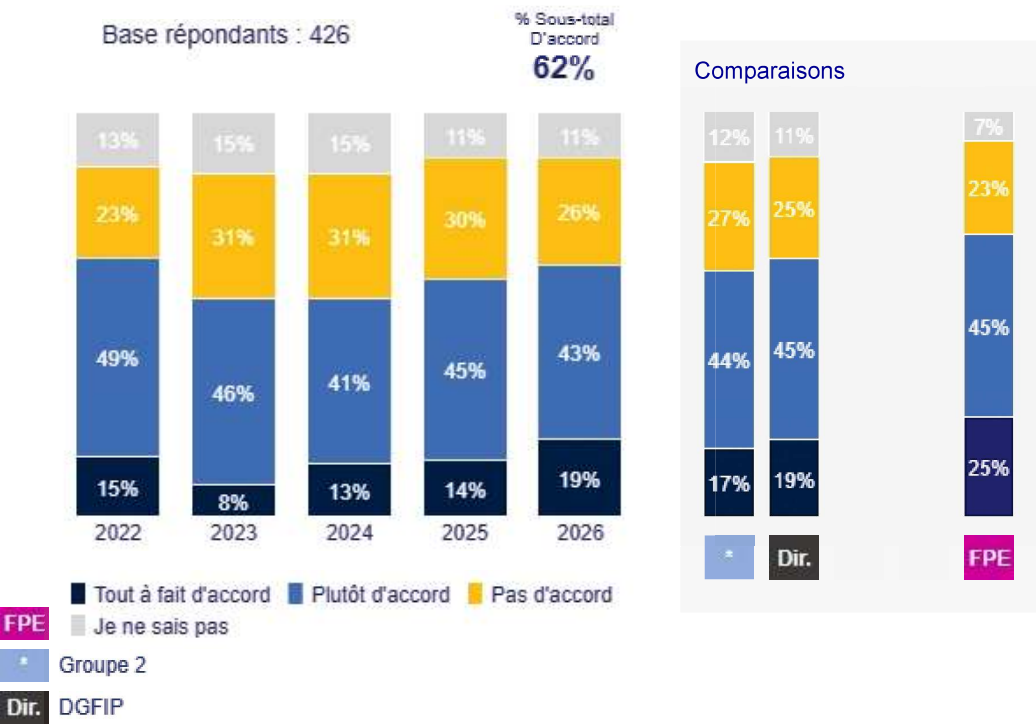
* Groupe 2

Dir. DGFIP

Fierté de travailler pour le Ministère/ Direction

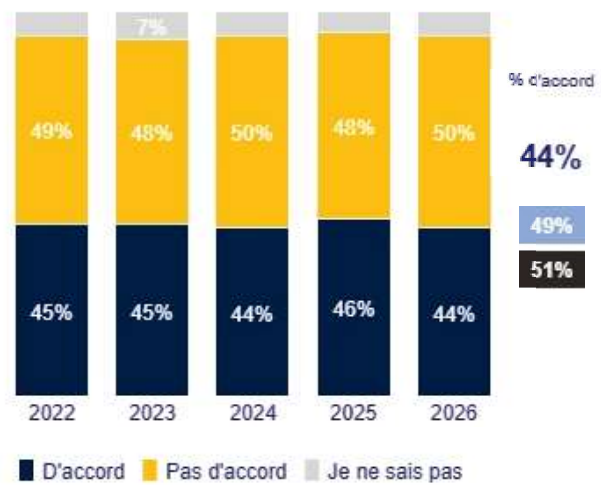
Je suis fier(e) de travailler pour le Ministère (en %)

Je suis fier(e) de travailler pour ma Direction (en %)

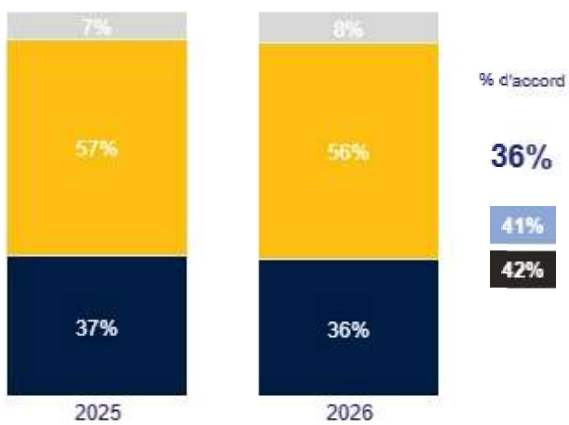


Sources d'information

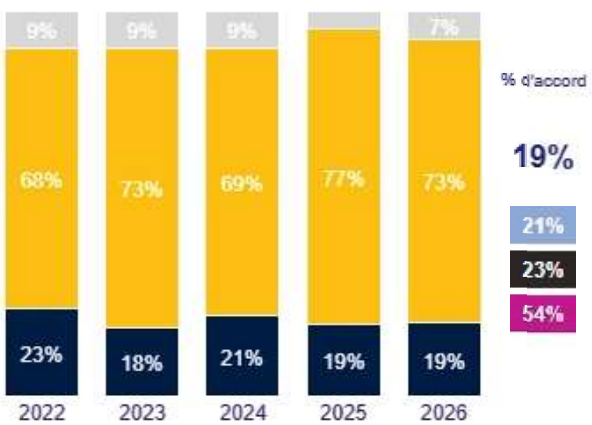
Je suis **bien informé(e) sur les réformes et les projets** en cours au sein de ma Direction? (%)



Je suis **bien informé(e) sur l'actualité et les projets** des ministères en général ? (%)



Je me sens **acteur / actrice des changements** conduits au sein de ma Direction (%)



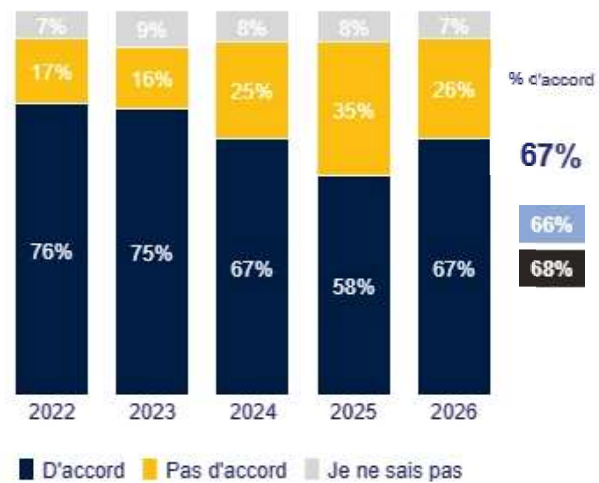
FPE

* Groupe 2

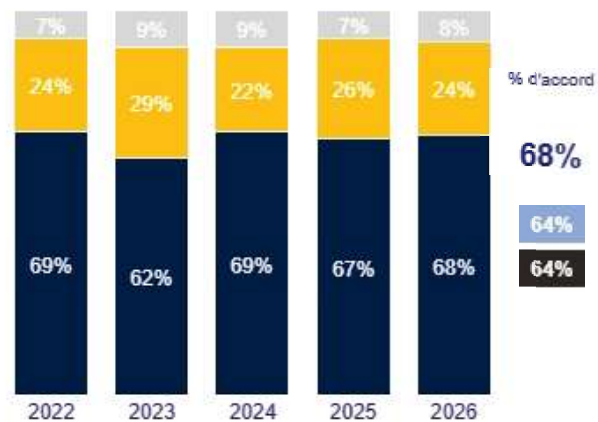
Dir. DGFIP

Sources d'information

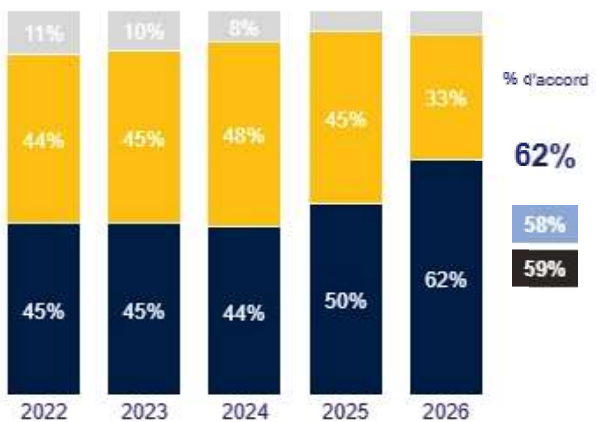
Je trouve que **mon intranet directionnel** m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction? (%)



Je trouve que **les représentants du personnel / les organisations syndicales** m'apportent des informations intéressantes sur ma Direction? (%)



Je trouve que **mon manager** m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction? (%)



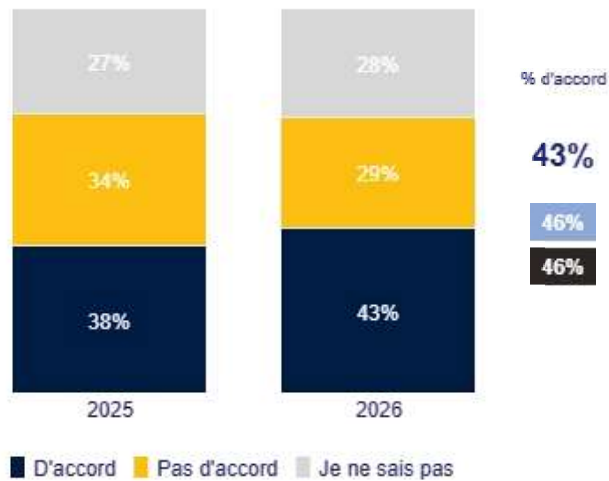
FPE

* Groupe 2

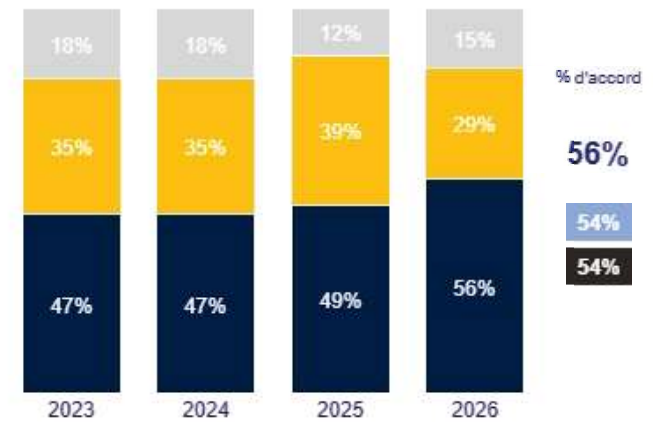
Dir. DGFIP

Engagement et environnement

J'ai le sentiment que l'on agit efficacement pour limiter notre impact sur l'environnement **au niveau ministériel ? (%)**



J'ai le sentiment que l'on agit efficacement pour limiter notre impact sur l'environnement **dans mon service ? (%)**

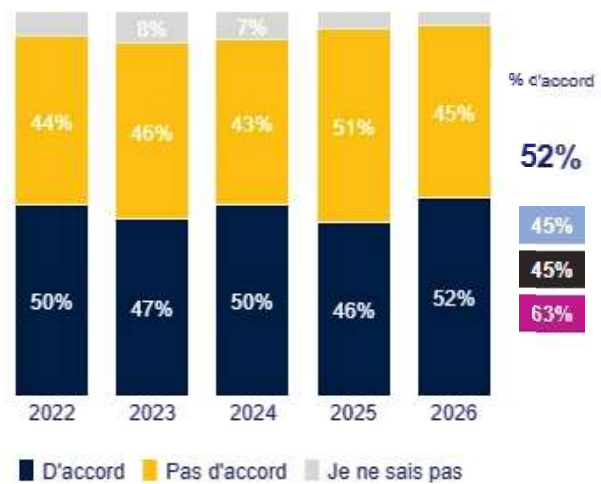


* Groupe 2

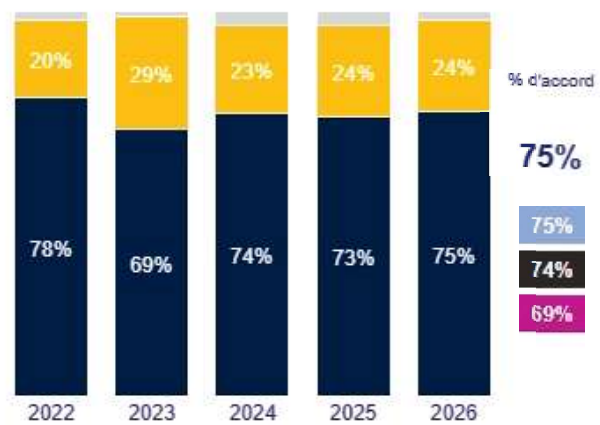
Dir. DGFIP

Modes de fonctionnement

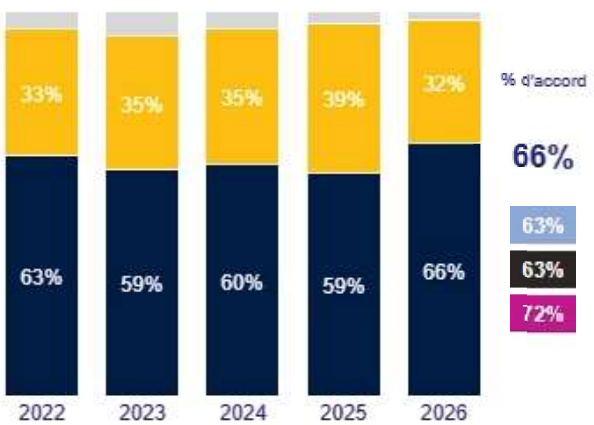
Dans ma structure / service, la **charge de travail** est bien répartie? (%)



J'ai les **marges de manœuvre et l'autonomie** suffisante pour réaliser mon travail? (%)



Dans ma structure / service, **les missions, rôles et responsabilités** sont bien définis ? (%)



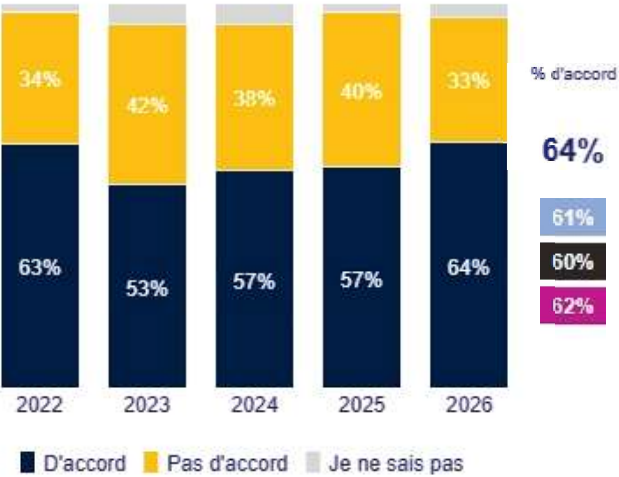
FPE

* Groupe 2

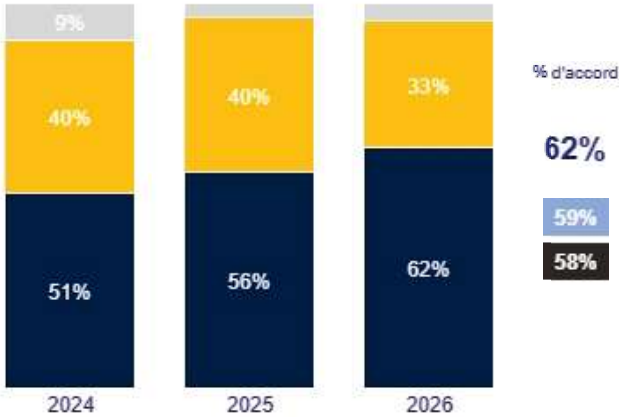
Dir. DGFIP

Modes de fonctionnement

Dans ma structure/service, le **fonctionnement** est efficace ? (%)



Dans ma structure / service, le **processus de décision** est efficace ? (%)

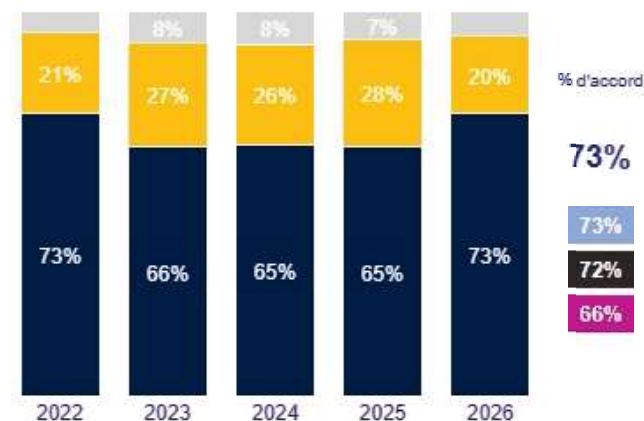


Collaboration, ouverture au changement et nouvelles méthodes

Dans ma structure / service, on **collabore facilement avec les autres structures / services partenaires** ? (%)



Dans ma structure / service, on délivre un service de **bonne qualité aux usagers** ? (%)



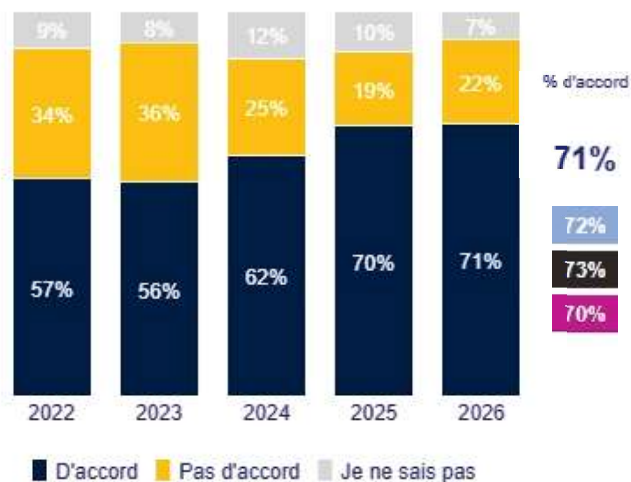
FPE

* Groupe 2

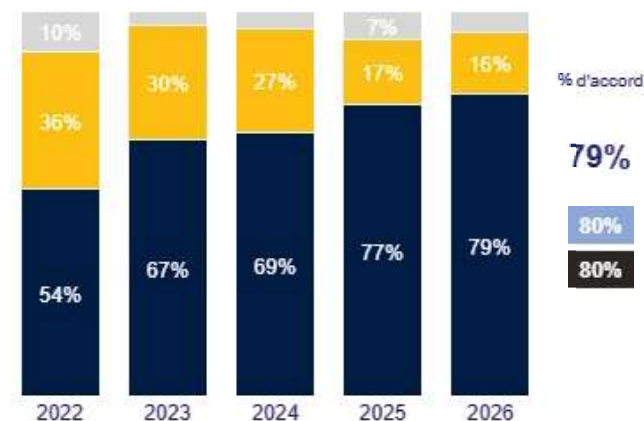
Dir. DGFIP

Outils numériques

Je dispose d'**outils numériques collaboratifs** adéquats pour travailler avec des collègues (%)



Mes outils numériques **sont adaptés à mes différents modes de travail** (présentiel ou distanciel, en déplacement nomade) (%)



FPE

* Groupe 2

Dir. DGFIP

Intelligence Artificielle

Nouvelles questions en 2026

J'utilise l'**intelligence artificielle (IA)** dans mes activités professionnelles (%)

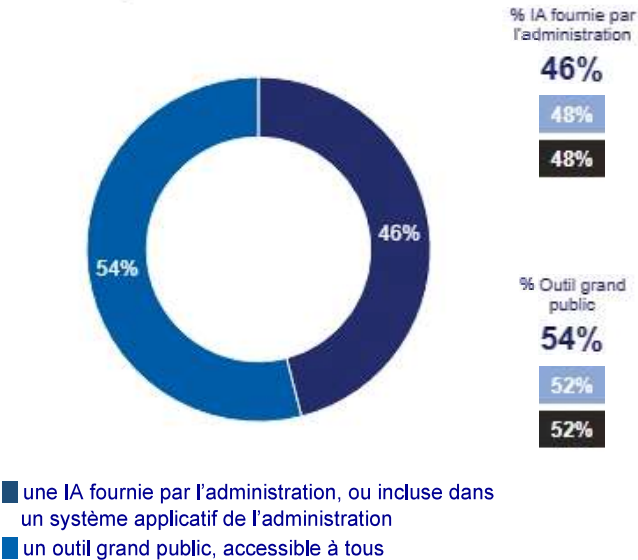
Base répondants : 426



Quels **outils d'IA** utilisez-vous ? (%)

(A ceux qui utilisent l'IA)

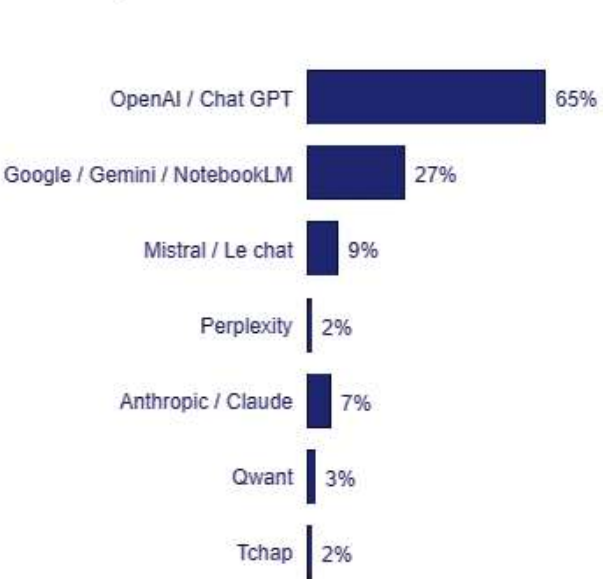
Base répondants : 74



Si c'est un **outil grand public**, lequel ou lesquels ? (%)

(A ceux qui utilisent un outil grand public)

Base répondants : 39



Intelligence Artificielle

Nouvelle question en 2026

Base répondants : 74

Pensez-vous que **l'IA a un impact positif** sur vos activités professionnelles au sein du Ministère ? (%)

(A ceux qui utilisent l'IA)

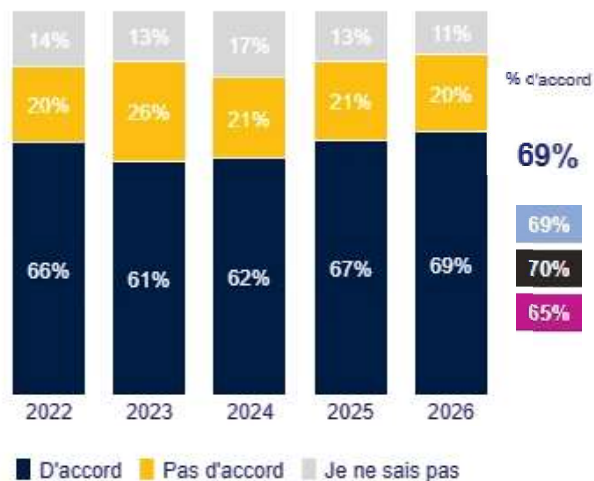


* Groupe 2

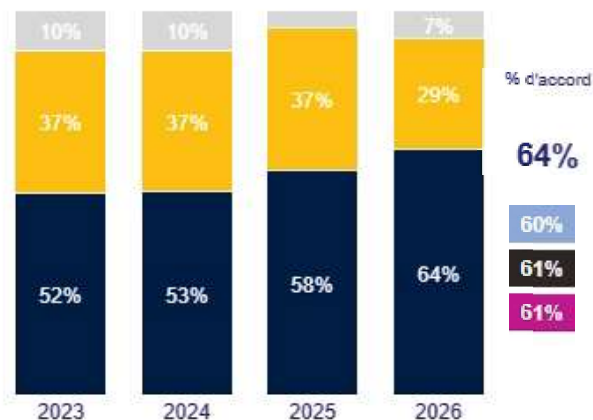
Dir. DGFIP

Développement des équipes

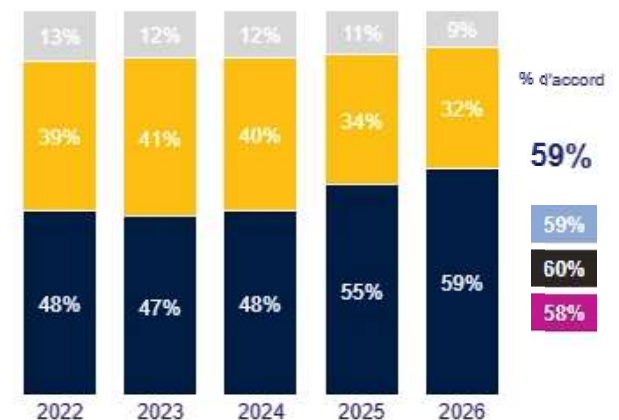
Mon manager est ouvert au changement
et **aux nouvelles méthodes de travail**
(%)



Mon manager fait bien travailler les gens
ensemble et **veille à la cohésion de
l'équipe** (%)



Mon manager s'investit dans le
développement des compétences (%)



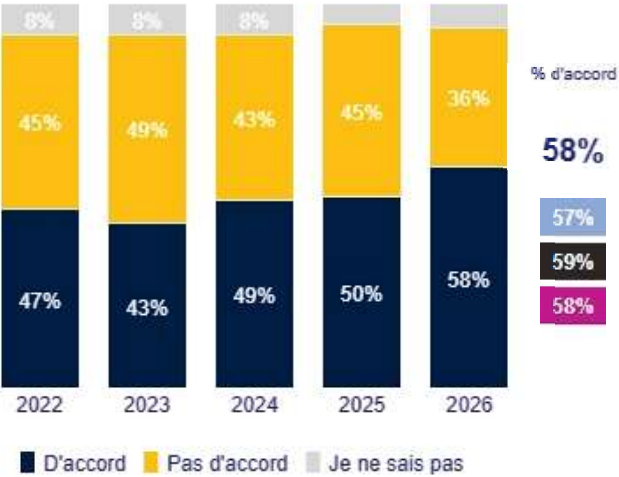
FPE

* Groupe 2

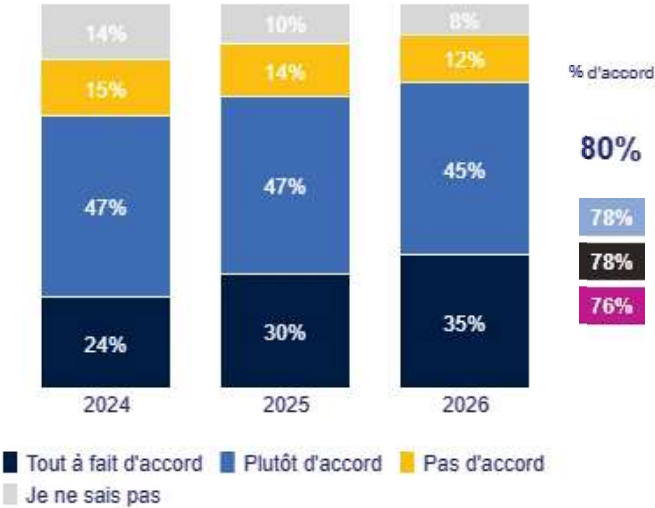
Dir. DGFIP

Développement des équipes

Mon manager me dit régulièrement ce qu'il pense de la qualité et de l'efficacité de mon travail (%)



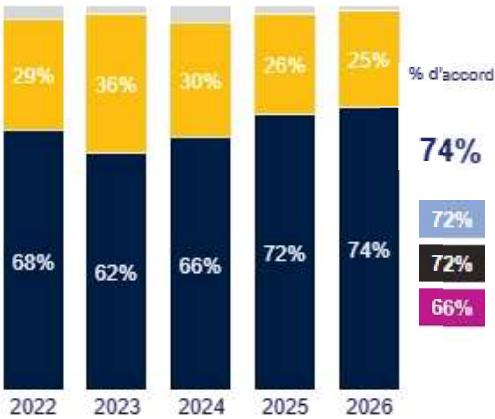
Mon manager me fait confiance (%)



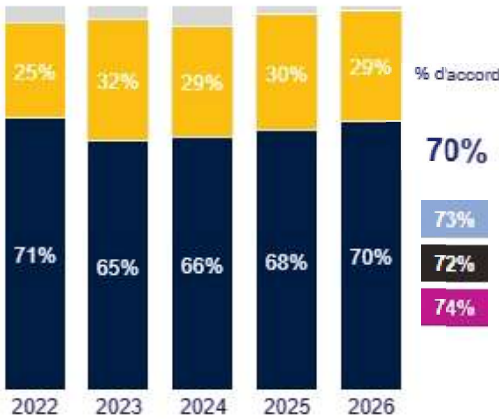
Conditions de travail

Je suis satisfait(e) de... ? (%)

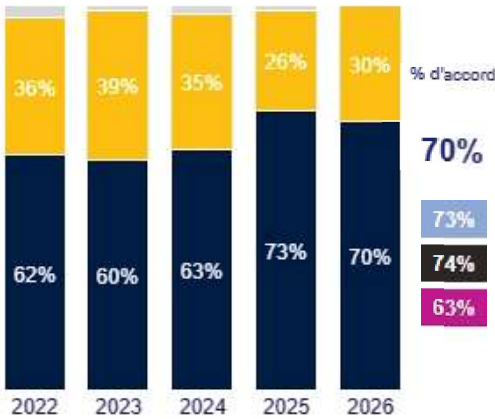
L'ambiance de travail



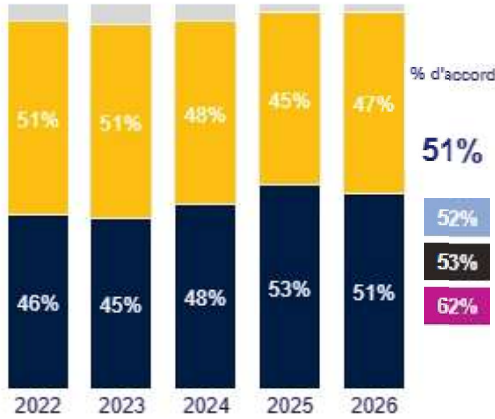
L'équilibre entre ma vie privée et ma vie prof



Mes conditions matérielles de travail



Ma charge de travail



■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Je ne sais pas

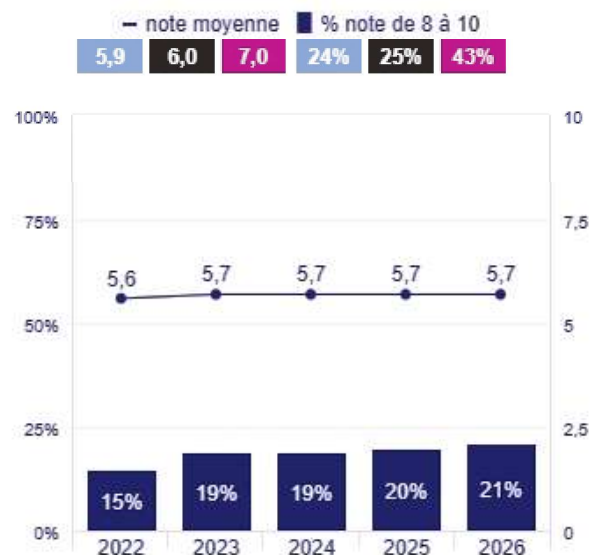
FPE

* Groupe 2

Dir. DGFIP

Qualité de vie / Stress lié au travail

Sur une échelle de 1 à 10, ma **qualité de vie au travail** est... ? (1 à 10 + ne sais pas) (%)



Sur une échelle de 1 à 10, la **quantité de stress** lié à mon travail est... ? (1 à 10 + ne sais pas) (%)



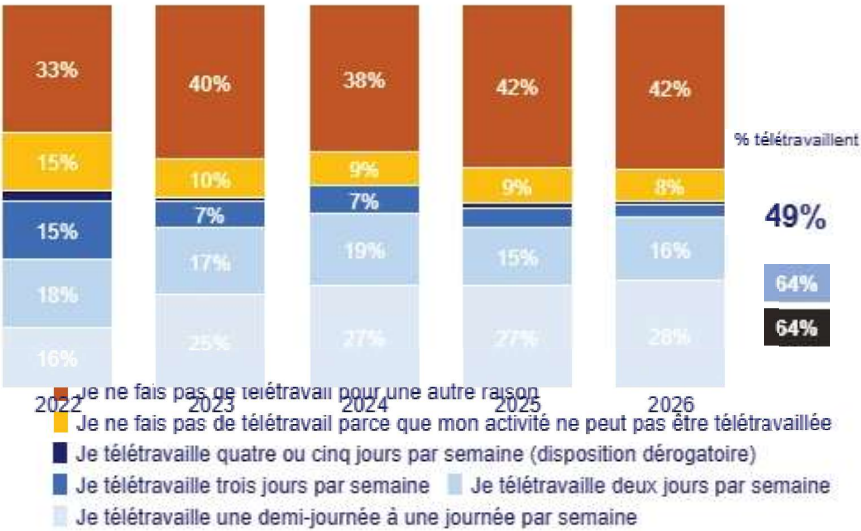
FPE

* Groupe 2

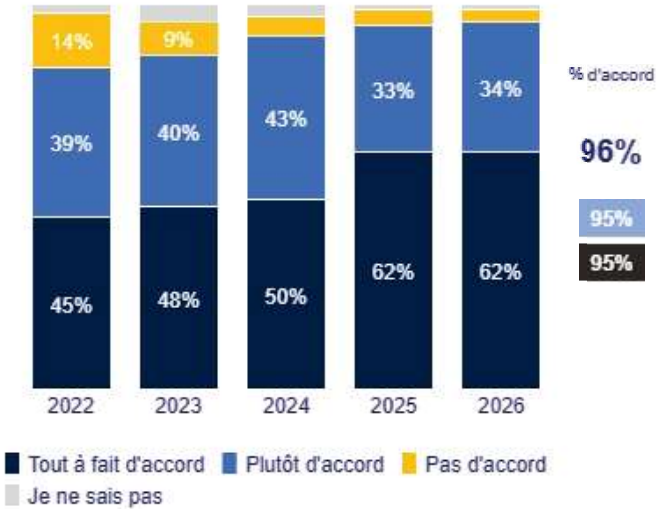
Dir. DGFIP

Télétravail

En moyenne combien de jours par semaine êtes-vous en télétravail ? (%)

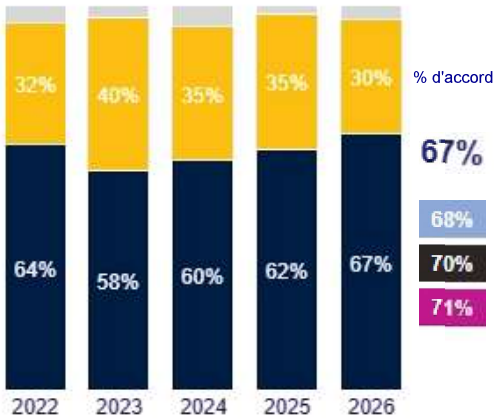


Aujourd'hui, je fais un bilan positif de ma pratique du télétravail (% , à ceux qui télétravaillent)

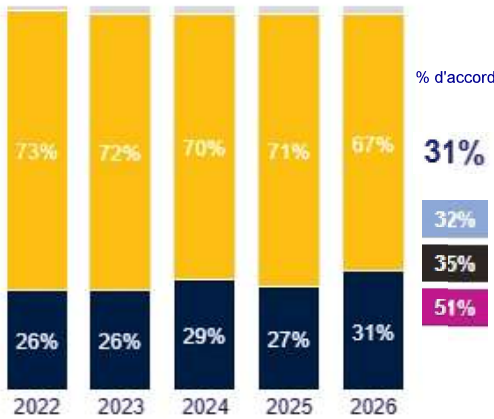


Reconnaissance, contenu du travail, formation

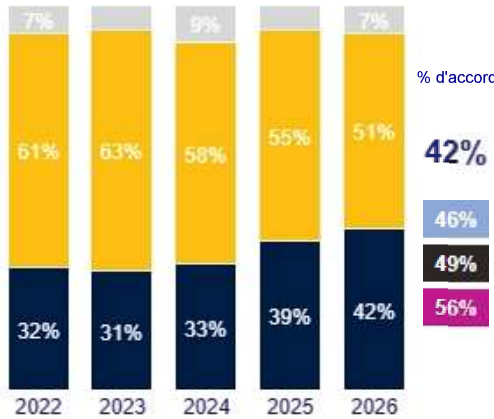
Je suis satisfait(e) du **contenu de mon travail** ? (%)



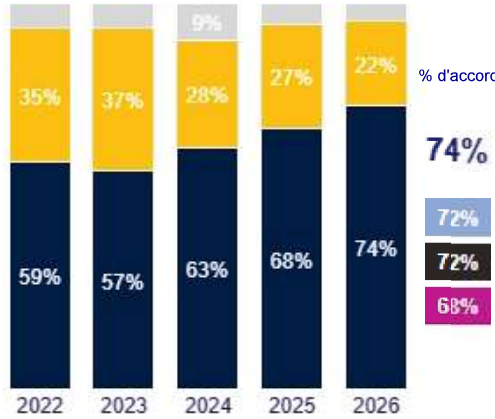
Je suis satisfait(e) de ma **rémunération** ? (%)



Je me sens **reconnu(e) et valorisé(e)** dans mon travail (%)



Je suis satisfait(e) des **possibilités de formation** ? (%)



■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Je ne sais pas

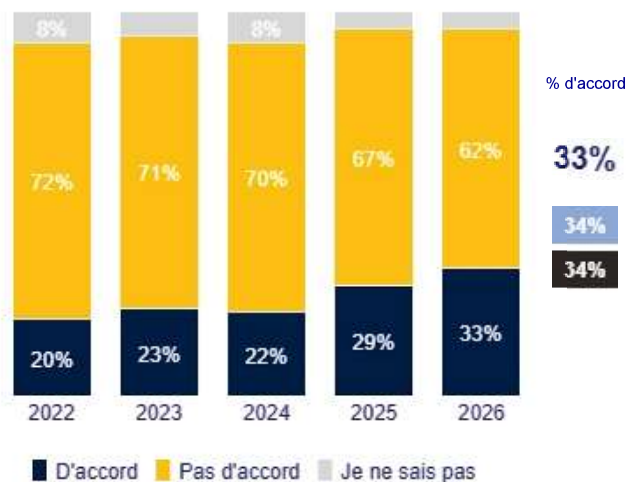
FPE

* Groupe 2

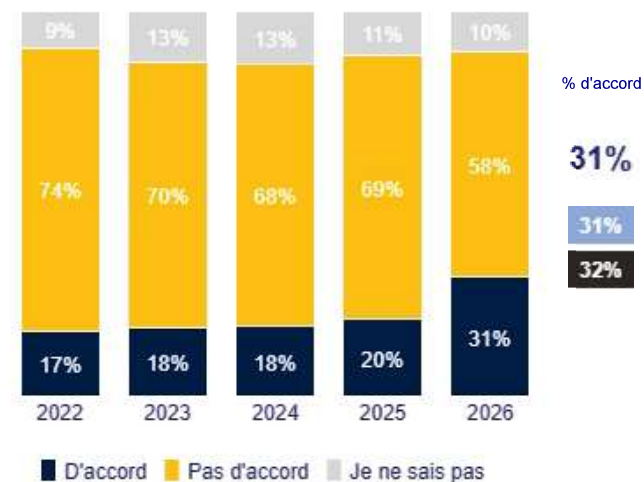
Dir. DGFIP

Possibilités d'avancement, promotions

Je suis satisfait(e) des **possibilités d'avancement, de promotion** ? (%)



Au sein de ma Direction, **les promotions sont réalisées sur la base de facteurs objectifs comme l'expérience, le mérite individuel ou la performance** (%)



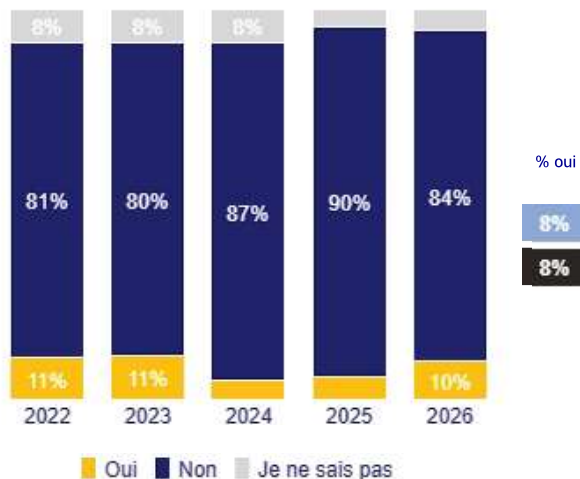
FPE

* Groupe 2

Dir. DGFIP

Sentiment d'avoir subi des discriminations

J'ai le sentiment d'avoir été **victime de discriminations** au cours de la dernière année sur mon lieu de travail (%)



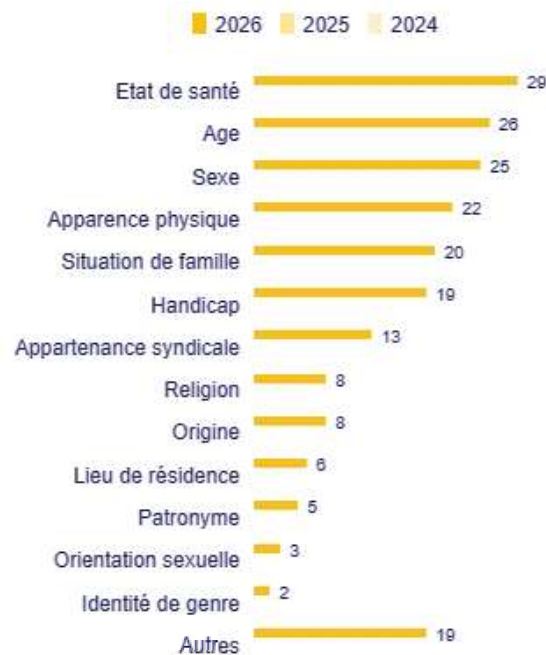
FPE

* Groupe 2

Dir. DGFIP

(à ceux qui ont eu le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur la dernière année)

Sur **quel(s) critère(s)** estimez-vous avoir été victime d'une **inégalité de traitement** ? (% , plusieurs réponses possibles)



Base répondants inférieure à 20. Pas de résultats disponibles.

(à ceux qui ont eu le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur la dernière année)

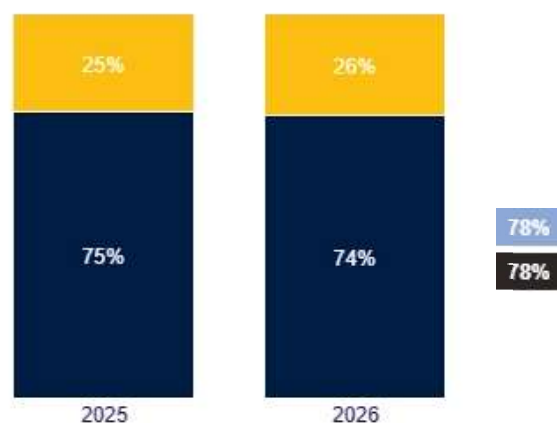
J'ai le sentiment d'avoir été victime de discrimination ... (% , plusieurs réponses possibles)



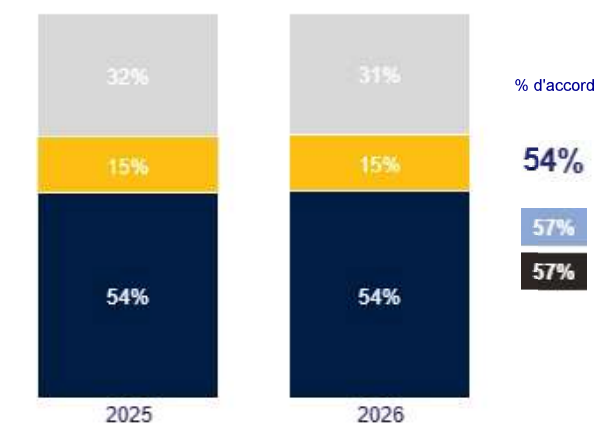
Base répondants inférieure à 20. Pas de résultats disponibles.

Dispositifs d'alerte et diversité / inclusion

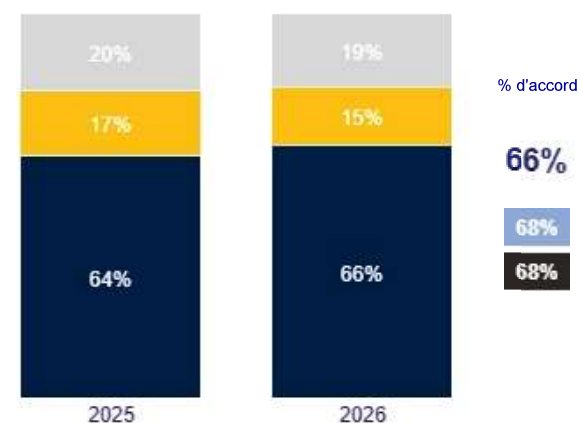
Savez-vous qu'il existe au sein des ministères une cellule externe destinée à recueillir tout signalement d'agents qui s'estiment victimes de discriminations ou de toutes formes de violences sexistes et sexuelles ? (%)



J'ai le sentiment que l'on agit efficacement pour lutter contre les discriminations et favoriser l'inclusion de tous les agents **au niveau ministériel** ? (%)



J'ai le sentiment que l'on agit efficacement pour lutter contre les discriminations et favoriser l'inclusion de tous les agents **dans votre service** ? (%)



■ Oui, j'ai déjà entendu parler de cette cellule
■ Non, je ne connaissais pas son existence

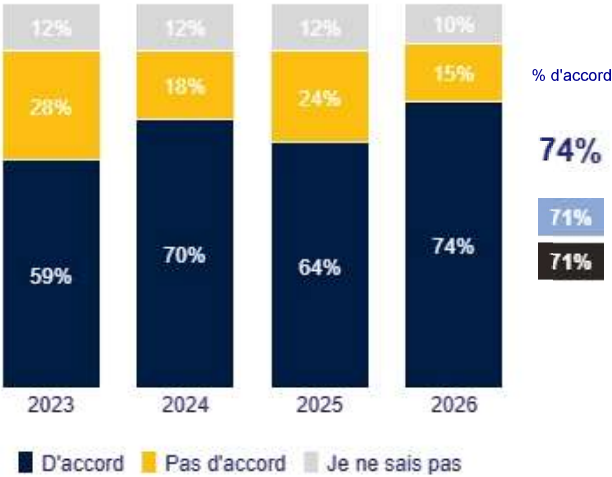
■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Je ne sais pas

* Groupe 2

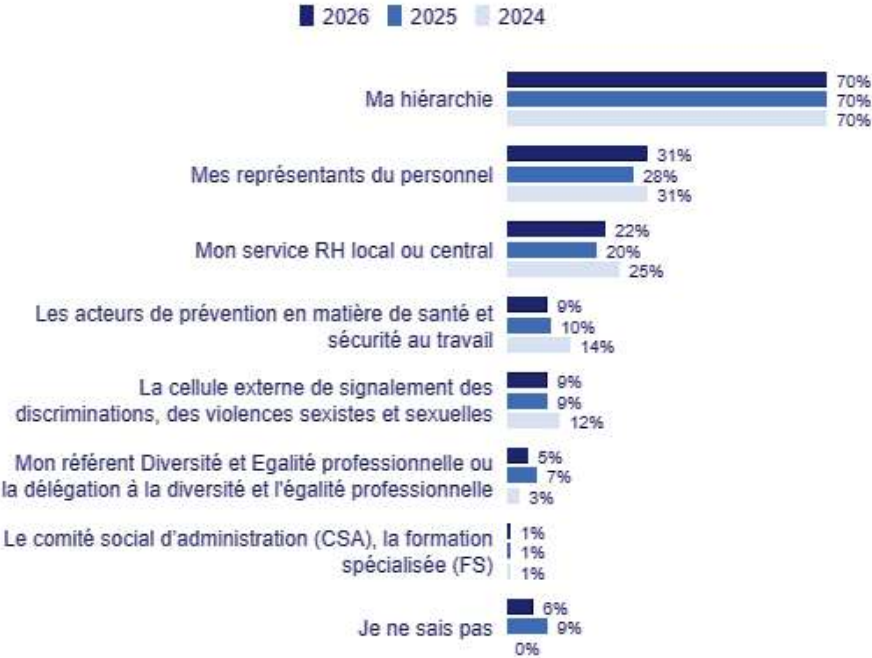
Dir. DGFIP

Comportements inappropriés et dispositifs d'alerte

Je me sens à l'aise pour intervenir ou alerter si j'observe une situation de discrimination ou un comportement inapproprié (agissements sexistes par exemple). (%)

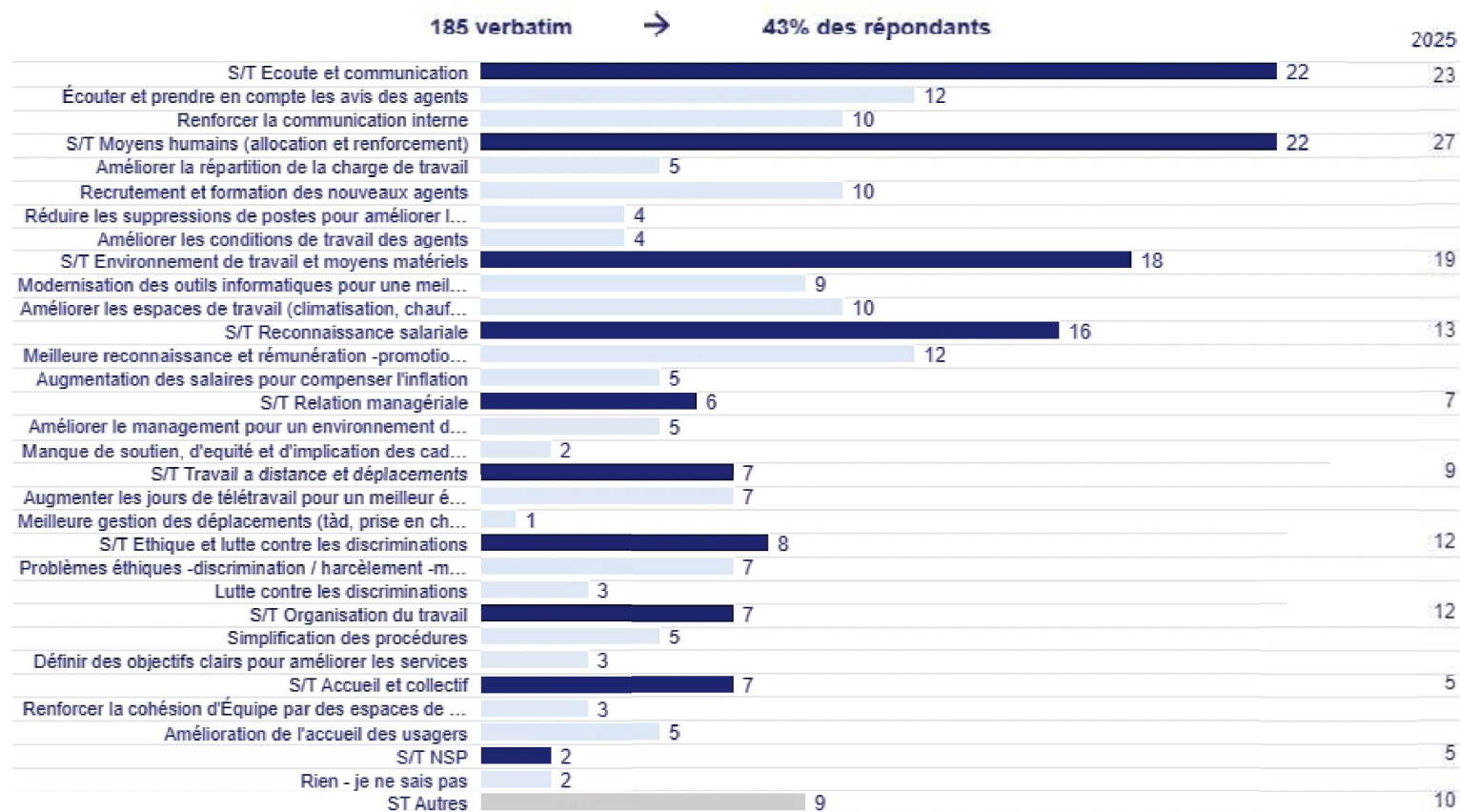


Si j'étais témoin ou victime d'un comportement discriminatoire ou un comportement inapproprié (agissements sexistes par exemple), je ferais d'abord appel à : (% , 2 réponses possibles)



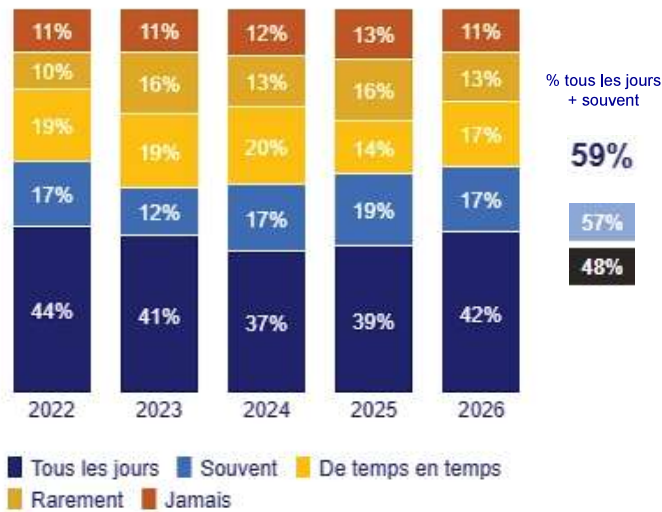
Priorités aux yeux des agents

Au sein de votre direction, quelles sont **les actions prioritaires à mener aujourd'hui pour améliorer les modes de fonctionnement et les conditions de travail des agents** ? (% , question ouverte)



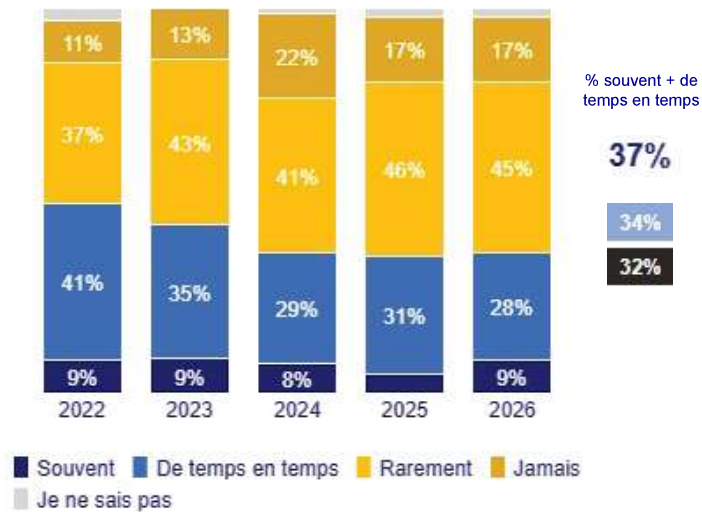
Fréquence de contact avec les usagers et exposition aux incivilités

Dans mon travail actuel, je suis **en contact avec les usagers**
(au guichet, téléphone, internet, rendez-vous)... (%)



Il m'arrive souvent, de temps en temps, rarement ou jamais
d'être confronté(e) à **des usagers agressifs ou incivils ?** (%)

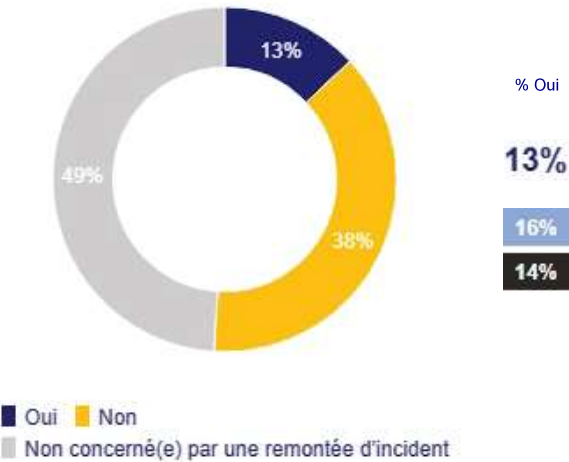
(aux agents au contact avec les usagers)



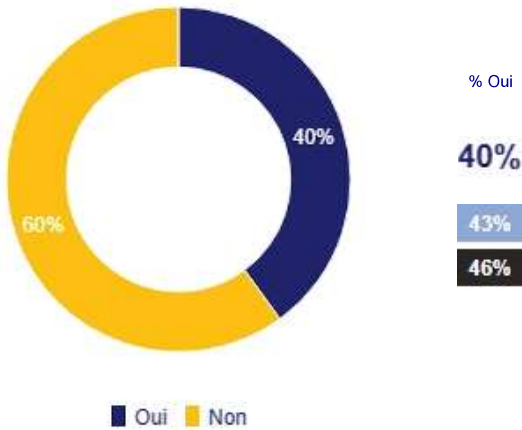
Usage Sign@IFiP / Connaissance plan d'actions 2025-2027 / Assistance

Nouvelles questions en 2026

Avez-vous pris l'habitude de faire remonter chaque signalement d'ordre externe ou interne via l'application Sign@IFiP ? (%)



Avez-vous connaissance du plan d'actions DGFIP 2025-2027 destiné à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques suicidaires ? (%)



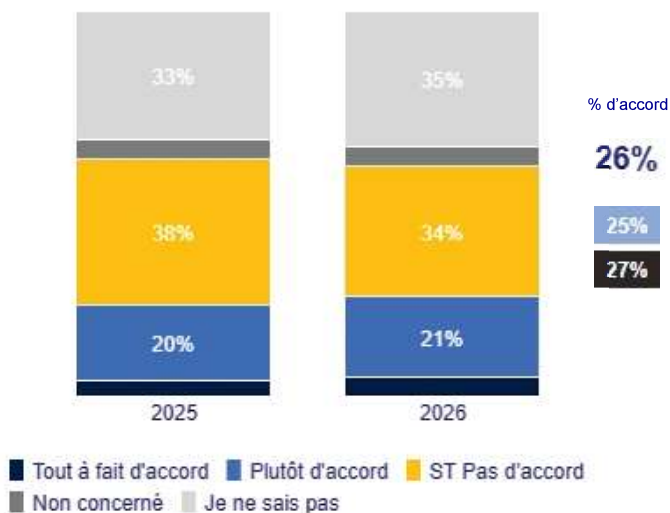
Si vous ou l'une des personnes de votre entourage professionnel rencontre une situation de mal-être, à qui feriez-vous appel ? (% , plusieurs réponses possibles)



* Groupe 2
Dir. DGFIP

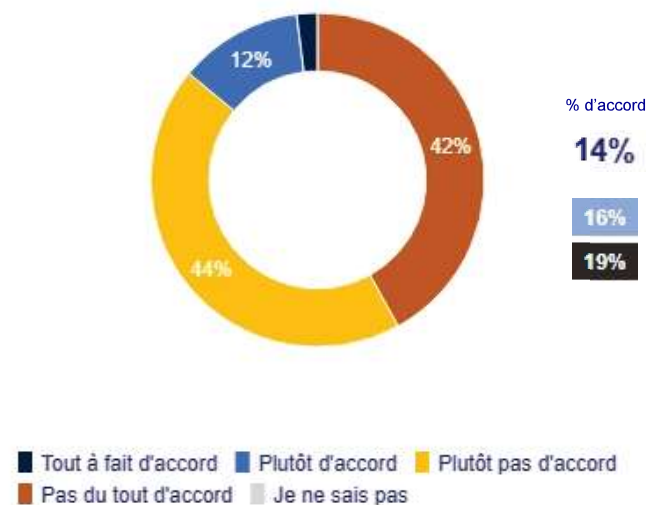
Connaissance des chantiers issus du cadre d'objectifs et de moyens C.O.M et du schéma directeur du numérique (Sdnum)

Connaissez-vous l'état d'avancement des chantiers issus du cadre d'objectifs et de moyens (C.O.M) 2023-20227 relevant de votre mission ? (%)



Nouvelle question en 2026

Vous avez une bonne connaissance du schéma directeur du numérique (SDnum) ? (%)

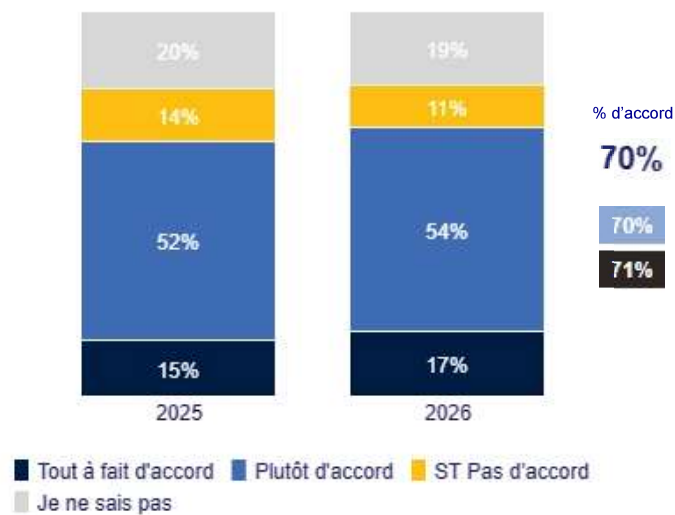


* Groupe 2

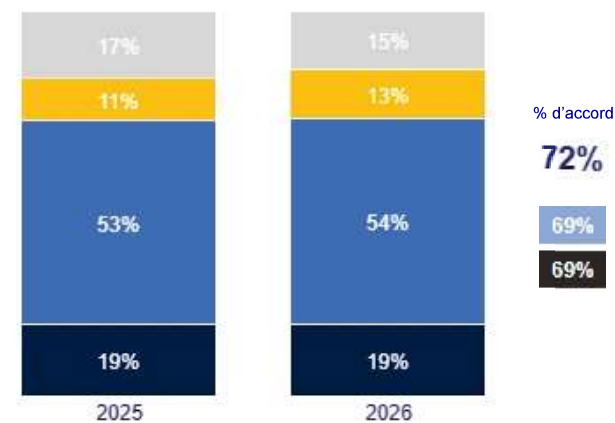
Dir. DGFIP

Egalité professionnelle et inclusion

La DGFIP est pleinement mobilisée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? (%)



La DGFIP participe pleinement au recrutement, maintien en emploi et formation des personnes en situation de handicap pour faciliter l'inclusion de tous ? (%)

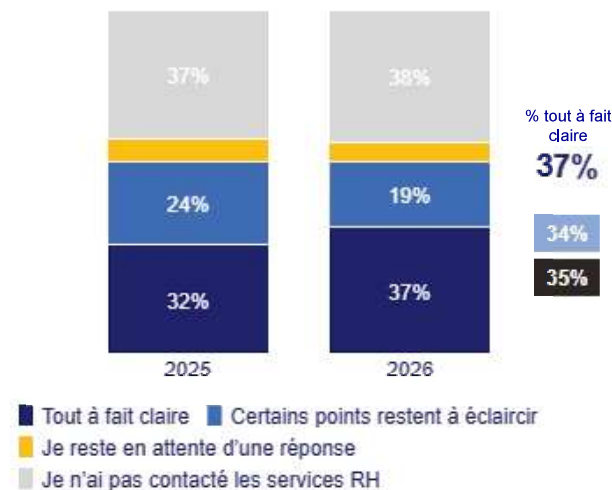


* Groupe 2

Dir. DGFIP

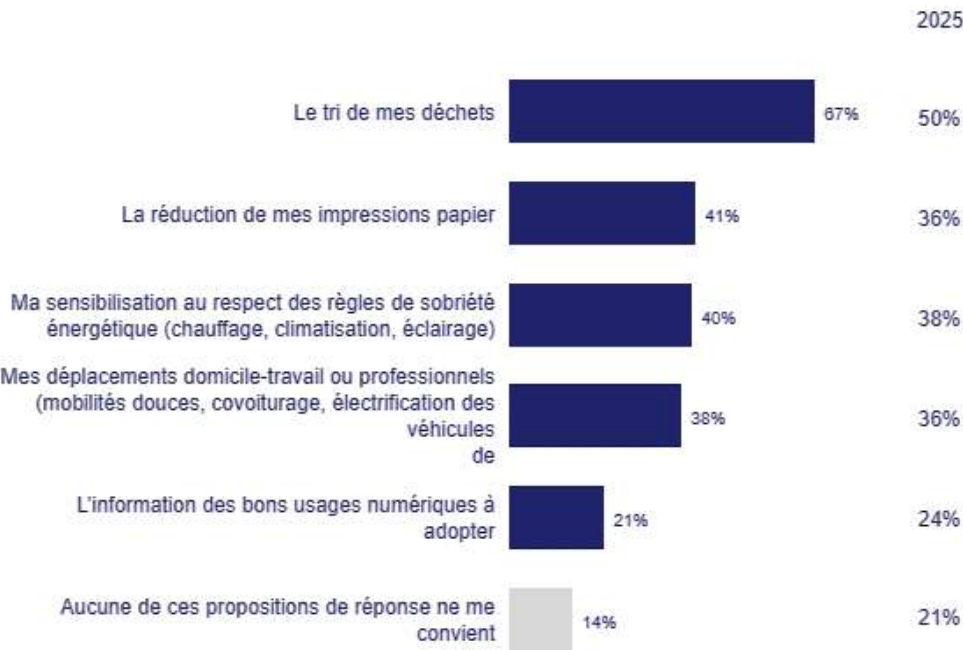
Interactions avec le service RH / Actions de ma direction en matière d'éco-responsabilité

Si vous avez formulé une **question à un acteur de la chaîne RH ces 12 derniers mois**, que pensez-vous de la clarté de la réponse obtenue ? (%)



* Groupe 2
Dir. DGFIP

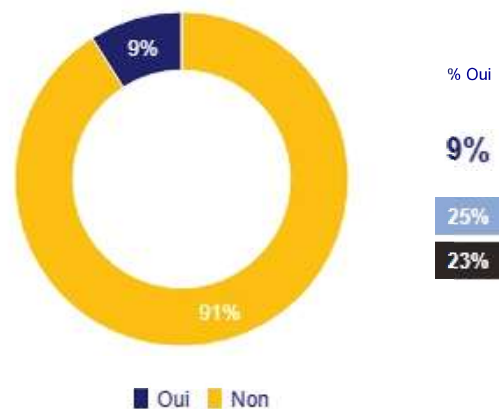
En matière d'**éco-responsabilité** (la notion éco-responsabilité désigne l'adoption de gestes permettant de limiter l'empreinte écologique et son impact environnemental), ma direction locale agit efficacement sur :
(%, plusieurs réponses possibles)



Echanges sur les résultats de l'observatoire interne

Nouvelle question en 2026

Avez-vous échangé **sur les résultats de votre direction locale ou de votre service lors de la précédente édition de l'observatoire interne** afin de définir des pistes d'amélioration des conditions de vie de travail ? (%)



* Groupe 2

Dir. DGFIP

LES PLUS FORTS POINTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION

PRINCIPAUX POINTS DE SATISFACTION

	Résultat de mon entité
Mon manager me fait confiance	80%
Mes outils numériques sont adaptés à mes différents modes de travail	79%
J'ai les marges de manœuvre et l'autonomie suffisante pour réaliser mon travail	75%
A l'aise pour intervenir ou alerter si j'observe une situation de discrimination ou un comportement inapproprié	74%
Satisfait(e) des possibilités de formation	74%

PRINCIPAUX POINTS D'INSATISFACTION

	Résultat de mon entité
Je me sens acteur/actrice des changements conduits au sein de ma Direction	19%
Ma Direction évolue dans le bon sens	23%
Satisfait(e) de ma rémunération	31%
Les promotions sont réalisées sur la base de facteurs objectifs	31%
Je suis optimiste sur mon propre avenir au sein de ma Direction	33%

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À 2025

PRINCIPALES PROGRESSIONS

	Résultat de mon entité	VS 2025
Mon manager m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction	62%	+12
Les promotions sont réalisées sur la base de facteurs objectifs	31%	+11
A l'aise pour intervenir ou alerter si j'observe une situation de discrimination ou un comportement inapproprié	74%	+11
Mon Intranet Directionnel m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction	67%	+9
On délivre un service de bonne qualité aux usagers	73%	+8

PRINCIPAUX RECULS

	Résultat de mon entité	VS 2025
Satisfait(e) de mes conditions matérielles de travail	70%	-3
Je suis bien informé(e) sur les réformes et les projets en cours au sein de ma Direction	44%	-2
Satisfait(e) de ma charge de travail	51%	-2
Je suis bien informé(e) sur l'actualité et les projets des ministères en général	36%	-1
Les représentants du personnel / les organisations syndicales m'apportent des informations intéressantes sur ma Direction	68%	0

PRINCIPAUX ECARTS PAR RAPPORT AU NIVEAU SUPÉRIEUR

POINTS FORTS

	Résultat de mon entité	Différence vs. Niveau sup
Mon manager me fait confiance	80%	0
Mes outils numériques sont adaptés à mes différents modes de travail	79%	0
J'ai les marges de manœuvre et l'autonomie suffisante pour réaliser mon travail	75%	0
A l'aise pour intervenir ou alerter si j'observe une situation de discrimination ou un comportement inapproprié	74%	0
Satisfait(e) des possibilités de formation	74%	0

AXES DE PROGRÈS

	Résultat de mon entité	Différence vs. Niveau sup
Mon manager me fait confiance	80%	0
Mes outils numériques sont adaptés à mes différents modes de travail	79%	0
J'ai les marges de manœuvre et l'autonomie suffisante pour réaliser mon travail	75%	0
A l'aise pour intervenir ou alerter si j'observe une situation de discrimination ou un comportement inapproprié	74%	0
Satisfait(e) des possibilités de formation	74%	0

