

Déclaration liminaire

Comité Social d'Administration Local du 05/03/2026

Madame la présidente,

Cette année 2026 ne commence pas sous de bons auspices avec l'adoption aux forceps d'un Plan de Loi de Finances 2026 dangereux.

Dangereux pour les services publics, dangereux pour les Finances publiques avec une mise en tension accrue sur nos emplois et nos moyens de fonctionner.

550 nouvelles suppressions d'emplois équivalents temps plein à la DGFIP pour 2026 avaient été programmées et sont toujours maintenues dans le cadre du PLF 2026.

Cette annonce est insupportable pour les agents de la DGFIP sachant que la DGFIP entre 2008 et 2026 aura subi 32 596 suppressions d'emplois temps pleins, correspondant à 29 % de ses emplois de titulaires. Si l'on regarde en termes d'effectifs physiques payés, entre 2008 et 2024, nos services ont déjà perdu autours de 38 000 effectifs de titulaires, soit presque un tiers de ses effectifs.

Associées au «fonctionnaire bashing», à l'industrialisation des tâches, à des restructurations permanentes, à des évolutions déontologiques du «management» et à des changements de règles de gestion des personnels, ces nouvelles suppressions d'emplois résonnent comme le coup de massue supplémentaire et de trop pour nombre de collègues.

C'est avec gravité que nous vous alertons : 20 collègues se sont suicidés en 2025 et l'administration a eu connaissance de 20 tentatives. Sachant que les études sérieuses sur le sujet estiment généralement que pour 1 suicide au sein de la population française, 20 personnes commettent une tentative et sur 10 tentatives 4 personnes récidivent.

Ce budget 2026 risque de faire plonger encore un peu plus les agents de la DGFIP dans une souffrance au travail qui ne cesse de s'aggraver dangereusement. Ils n'en peuvent plus d'être ainsi maltraités.

Quelques illustrations :

- sur la question budgétaire, la mise à jour de la note sur les remboursements de frais annonce une demande extravagante de réduire de 10 ou 20 % l'enveloppe annuelle des remboursements ! Croyez-vous sérieusement que les collègues abusent ? Une application rigide de cette note dans le seul but de faire des économies budgétaires aurait de sérieuses répercussions sur l'exercice des missions ou la nécessaire formation continue. Cette note ne semble pas impacter les 6 000 € mensuels des cartes affaires de nos directeurs !

- toujours sur les aspects budgétaires, des questions se posent sur l'avenir des contractuel.les. Ne risque-t-il pas d'y avoir des ruptures de contrat ? Et en tout cas, les renouvellements ou une éventuelle titularisation sont dans l'inconnu.

- sur la question des restructurations, la réorganisation des SIE est source de fortes tensions au sein des équipes.

- sur la fin des PCE et la mise en place d'un Pôle de Contrôle et Programmation, ce projet national est présenté comme une évolution pour « professionnaliser la mission programmation ». C'est pour le moins vexant pour les collègues exerçant la mission avec brio depuis des années.

- la non reconduction de la convention entre la DGFIP et la CDC. Ce seront 250 emplois au national, dont un tiers de contractuels en CDD.

Dans ses « rénovations » tous azimut, la DG a présenté au CSAR du 29/09/2025 une nouvelle méthode d'allocation et de pilotage des emplois. Au motif de réajuster les emplois sur la réalité des effectifs en **Equivalent Temps Plein** pour mieux prendre en compte les charges et les enjeux des services (ou de la loi de finances ?!), la DG met en œuvre un nouveau référentiel en matière d'emploi => **l'ETP**.

Finis les chaises et les agents, on ne parle plus que de la **force de travail** ! Dans sa note, la DG utilise ce terme 7 fois sur les 6 pages !!

Celle-ci met en avant l'avantage du recensement de la force de travail réelle pour combler les vacances par **des titulaires ou des contractuels**. Sauf qu'à aucun moment, elle ne dit que la cible projetée correspond à l'actuel Tagerfip. Pire, elle précise que la dernière mise à jour date de 2019 et qu'il est **nécessaire d'actualiser les indicateurs de charges, d'enjeux et d'environnement**. Ainsi, d'un coup de baguette magique, des emplois pourront disparaître en nombre !

Pour La CGT, les conséquences peuvent être gravissimes :

- en fonction des nouveaux paramètres de charges, d'enjeux et d'environnement, dès 2026, les directions peuvent voir leur effectif global se réduire d'office. La DG redéfinira chaque année ces paramètres fléchant ainsi les priorités et donc les suppressions d'ETP. Chefs de services (en tant que gestionnaire du service) et agents (du point de vue des mutations) pourront difficilement se projeter.

- masquer ou faire disparaître, les vacances d'emplois en fonction de la cible projetée, qui pourra être modifiée chaque année.

- supprimer incognito des emplois en masse

- faciliter les restructurations avec une mise à jour annuelle de la répartition des charges.

- supprimer le **rattachement effectif d'un agent à un service**, car d'une année sur l'autre l'ETP pourra évoluer et des agents pourraient se voir contraindre de muter,

- rendre les informations sur les emplois illisibles (vacance de poste, quotité de travail, etc) et donc rendre encore plus opaques les **mutations** (quid du départ à la retraite d'un agent en retraite progressive à 50% ??)

- suppression de l'échelon de renfort.

Le service du personnel, devenu celui des ressources humaines, sera t-il bientôt celui de la force du

travail ?

La CGT dit NON ! STOP au démantèlement de la DGFIP !!

Oui au respect envers les agents, oui à la préservation de leur cadre de travail, à la stabilité de leur emploi