

DÉCLARATION LIMINAIRE de la CGT FiP au CSAL d'Indre-et-Loire jeudi 27 novembre 2025

VACANCES, J'OUBLIE TOUT !!

M. le Président, à l'ordre du jour du présent CSAL, est présentée la fiche technique sur la nouvelle méthode d'allocation des emplois au 1^{er} janvier 2026 basée sur le nombre d'Équivalents Temps Plein. La Direction Générale abandonne la gestion par le TAGERFIP (Tableau de Gestion des Emplois de Référence des Finances Publiques) et rénove la MAGERFIP (Méthode d'Allocation Généralisée des Emplois du Réseau des Finances Publiques). Si de manière édulcorée est évoquée une évolution du mode de calcul, il s'agit bien d'une révolution qui s'inscrit dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019.

Cette révolution qui n'est pas la nôtre !

Depuis des années les vacances d'emplois dans les services (estimées à plus de 2000 en 2025) rendent l'accomplissement de nos missions impossible et leur qualité d'exécution dégradée. Et voici qu'elles disparaissent comme par enchantement avec ce nouveau référentiel.

La « force de travail disponible » (dixit la DG virant marxiste ?!) basée sur le nombre d'ETP doit être et sera ajustée chaque année, à une période qui n'est pas clairement définie ce jour (fin janvier ?) et sur la situation des emplois « la plus favorable ». Mais nous émettons des doutes sur l'évaluation de cette situation « la plus favorable » connaissant le cadre budgétaire plus que contraint et très défavorable à la Fonction publique et aux fonctionnaires...

La MAGERFIP doit aussi être rénovée, car non actualisée depuis 2019. Elle prendra en compte les critères d'environnement socio-économiques, au côté des critères de charges et d'enjeux financiers.

Mais nous ne savons pas sur quelle base – empirique ou « transmise » par les services centraux – sera calculé le nombre d'emplois qui devra correspondre à ceux encadrés par des textes ou sanctuarisés plus ou moins provisoirement (contrôle fiscal, huissiers, géomètres, auditeurs, Conseillers aux Décideurs Locaux, emplois A+, postes comptables). Et tant que ne sera pas connu le nouveau volume d'ETP (et validées les 550 suppressions d'emplois prévues dans le budget 2026), ainsi que la période de référence, nous serons dans le flou sur les conséquences réelles de ce cataclysme.

Pour autant, nous réalisons bien que les responsables départementaux auront en charge la gestion « optimale » de la pénurie des moyens humains ; leur unique contrainte étant le respect de l'enveloppe globale en ETP par catégorie. Ainsi, notre carrière professionnelle se fera-t-elle définitivement à la discrétion de leurs besoins.

En effet, nous personnels, qu'avons-nous à attendre de cette « rénovation », à part une instabilité et une insécurité professionnelles exacerbées ? Notre mobilité ne sera plus choisie, mais bel et bien forcée quand dans un service un surnombre sera constaté ! Serons-nous bien cordialement invités à bouger ? Localement ? Nationalement ?

Le délai accordé pour mutation étant, lui, laissé dans le vague...

Les guides, FAQ, formations et « suivi personnalisé » accompagnant les situations individuelles nous laissent d'ores et déjà entrevoir le pire : des départs qui n'auront vraiment plus rien de « volontaire » !

Et quid de la non-réalisation des objectifs à l'aune d'une éventuelle rémunération au mérite ?

Quid de la pression et de l'urgence dans les services et leurs impacts sur nous ?

Quid de nos demandes de temps partiel pour convenance personnelle ?

Quid de notre statut et du recrutement accru de contractuels ?

Bref ce nouveau référentiel 2026 en matière d'emplois (qui concernera 70 à 75 % des effectifs de la DGFIP) ne nous inspire pas confiance : la DG tente encore d'associer les représentants du personnel à la cogestion des suppressions d'emplois ! **Comme à son habitude, la CGT s'y refusera !** Nous ne pouvons accepter d'être soumis à l'arbitraire et de voir nos droits et garanties constamment remis en cause puis liquidés.

À l'ordre du jour de ce CSAL figure un autre chantier d'ampleur : la facturation électronique (FE).

La DGFIP doit mettre en place dès 2026, une organisation spécifique pour répondre aux sollicitations des usagers. Nous sommes aujourd'hui le 27 novembre, qu'en est-il de la déclinaison au plan local de la note du 08 septembre 2025 sur le dispositif d'assistance aux entreprises, car la fiche technique présentée s'avère peu détaillée.

La contribution des SIE à l'assistance FE est indépendante de la couverture ou non de la Direction par un CC PRO et reposera sur une mobilisation proportionnée des effectifs, soit pour notre département, 2 ETP par jour ouvré. Mais, selon la note, cette mobilisation pourra être répartie sur plusieurs agents : nous sommes donc pleinement rassurés !

Voici BALI (délestage des CC pros sur les SIE !

La 1^{re} vague d'appels interviendra début 2026 : c'est-à dire demain et en pleine campagne CFE !

Avec quels moyens ? Quand nous savons que le SIE de TOURS affiche un déficit actuel de (-) 1,9 B, deux arrêts maladie et d'ici le 1^{er} juillet 2026 quatre départs en retraite. Le SIE d'AMBOISE est aussi en difficulté avec un déficit de (-) 1,3 B. Par ailleurs, depuis le NRP la population des professionnels a augmenté de (+) 35 % pour le SIE de Tours sans effectifs supplémentaires. L'arrivée d'un inspecteur stagiaire dans chaque SIE en mai 2026 ne sera pas suffisante pour combler ces déficits (s'il ne démissionne pas entre-temps comme l'inspecteur stagiaire primo-affecté au PCE au 01 septembre 2026.)
À propos du PCE, pouvons-nous espérer qu'une fiche de poste soit publiée avant le 1^{er} septembre 2026 ? Par anticipation avant la création de poste ?

La 1^{re} campagne d'assistance est prévue de mai à juillet 2026, période dense pour les SIE pendant la campagne principale des déclarations de résultat. Espérons que les formations prévues ne soient pas au rabais vu les contraintes budgétaires.

Les SIE d'AMBOISE et de TOURS seront donc en 1^{re} ligne pour le soutien aux entreprises. Ce ne sera pas la 1^{re} fois ! Depuis la création des SIE en 2006, ils ont dû s'adapter au transfert de nombreux impôts mais les réformes FE et PCE s'avèrent d'ampleur dans un contexte de restriction budgétaire et de moyens humains.

Enfin, comment ne pas conclure cette déclaration liminaire en évoquant la situation catastrophique du CGR d'Indre-et-Loire suite au déploiement d'OCAPI, applicatif de la Caisse des Dépôts.

Suite aux remontées de collègues évoquant une situation tendue, la CGT a visité les deux sites et pris la mesure du désarroi des collègues qui sont démotivés, usés, mais aussi en colère et indignés.

En colère que leurs remontées vers le SRE, vers l'encadrement ne fassent pas l'objet d'un réel retour et indignés car encore confrontés ce jour à la détresse de pensionnés dont la situation n'est toujours pas réglée, depuis des mois pour certains (1200 dossiers sont en souffrance)!

Professionnels et attachés à leur mission de service public, d'aucuns ont le sentiment de mentir aux usagers. Dorénavant, ils gèrent des **clients** (n° identifiant), et plus des **pensionnés** (n° INSEE) comme dans l'ancien applicatif PEZ.

La réponse du SRE : « la situation est sous contrôle ! ». Si bien que le module complémentaire de gestion des arrérages et d'indus de pensions, prévu en juillet 2025 a été repoussé de six mois, avec un webinaire de présentation aujourd'hui, soit deux jours seulement, avant sa mise en œuvre lundi 1^{er} décembre 2025 !

Enfin, ils déplorent le manque de communication et de transparence entre le donneur d'ordre SRE et le CGR, entre les CGR, mais aussi le manque de communication en interne et entre les deux structures du département.

Situation également observée sur les deux sites du CGR de Loire-Atlantique (Nantes et Châteaubriant), où une médiation de projet a été menée. Si elle a permis un temps de réguler les relations, le management a vite réinstallé une ambiance délétère conduisant de nouveau à de fortes tensions en interne.

Depuis mai, la CGT FiP 37, réitère dans les instances ses demandes de reconnaissance du mal-être dans les CGR et des risques pour la santé psychique et physique des collègues. Comme elle continuera à le faire pour tous les services.

M. le Président, vous ne pouvez pas occulter l'inquiétude et le malaise des agents face à l'importance de ces nouveaux chantiers au regard des enjeux pour le Ministère, la DGFIP et la DDFiP37.

La CGT vous interpelle et vous rappelle que depuis janvier 2025, ce sont 36 événements graves qui ont été constatés, comme autant d'alertes sur le mal-être croissant dans notre administration.

**Personne ne veut revivre le fiasco GMBI, toujours en cours !
Nous voulons être pleinement considérés et reconnus dans nos missions !**

Pour toutes ces raisons, nous revendiquons :

- le retour plein et entier du statut par abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019,
- le recrutement par concours à hauteur des besoins,
- le maintien du TAGERFIP comme référentiel Emplois,
- la rémunération de notre « force de travail » par la revalorisation du point d'indice,
- l'abandon de l'affectation des personnels au choix,
- une prime pour TOUS les agents affectés sur la mission pensions.