



Déclaration liminaire CGT Finances Publiques

Comité Social d'Administration Local de la DGE – reconvoqué le 20 mai 2025

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Mardi 13 mai, le CSAL qui devait se tenir en 1ère convocation ne s'est pas réuni en raison de l'appel à la grève et à la mobilisation des organisations syndicales CGT, UNSA, FSU, Solidaires, CGC au niveau fonction publique pour réaffirmer les revendications portant notamment sur :

- la sortie des politiques d'austérité budgétaire et l'octroi des moyens de financement des services publics et de la Fonction publique qui ne sauraient être sacrifiés au nom d'une prétendue économie de guerre ;

- la revalorisation significative et immédiate de la valeur du point d'indice, son indexation sur l'inflation, le rétablissement de la GIPA, l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, la refonte des grilles indiciaires qui sont aujourd'hui en voie de smicardisation ;

- l'abrogation du jour de carence et le rétablissement du versement à 100 % de la rémunération versée aux agent.es publics lorsqu'elles et ils sont en congé maladie ;

- l'arrêt des suppressions d'emplois, un plan pluriannuel de recrutement partout où c'est nécessaire, un plan de titularisation des agent.es non titulaires.

Les agent.es publics exigent aussi une réduction du temps de travail tout au long de la vie avec les 32 heures et le retour au droit à la retraite à taux plein à l'âge de 60 ans.

C'est dans ce sens également que l'Union des Fédérations des Syndicats de l'État CGT (UFSE-CGT) porte un ensemble de propositions et revendications parmi lesquelles on peut citer, outre ce qui précède :

- le respect et la reconnaissance du travail réel des agent-es et des mesures pour améliorer significativement les conditions de travail des agent-es ;

- l'augmentation immédiate et a minima de 10 % de la valeur du point d'indice, et son indexation sur l'inflation ;

- des mesures salariales générales au titre des années 2025 et suivantes ;

- l'abrogation de la contre-réforme des régimes de retraites et le retour d'un droit au départ à taux plein à 60 ans avec départs anticipés pour les carrières longues et pour celles et ceux ayant exercé des métiers pénibles ainsi que la prise en compte des années d'études et des périodes de première recherche d'emploi et de chômage non indemnisé.

A la DGFIP, les agent.es doivent en plus faire les frais des attaques portées depuis de nombreuses années contre notre administration. D'abord en ce qui concerne l'amputation de 28 % des effectifs depuis la création de la DGFIP, soit de 2008 à 2025 ce sont 32 046 emplois qui ont été supprimés. Cela représente 25 % du total des suppressions dans la Fonction Publique d'État.

Alors que le cadre d'objectifs et de moyens 2023-2027 ne prévoyait aucune suppression d'emplois au titre de l'année 2025, ce sont au contraire 550 suppressions d'emplois pour la DGFIP en 2025 ! Minorer ce chiffre à - 352 emplois en tenant compte des transferts d'emplois venant d'autres administrations n'est qu'un mensonge éhonté de la part de la Direction Générale car ces emplois « entrants » accompagnent des missions supplémentaires qui vont être confiées aux agents de la DGFIP. A noter que ces transferts sont inférieurs au nombre d'agents réalisant les missions avant transfert et cela au nom de la « productivité » assurée par la DGFIP !

Ajoutons à ce constat qu'un nombre important de postes restent physiquement non occupés, «vacants » faute de recrutements à la hauteur des départs à la retraite ou autres mobilités (environ 4 000 en septembre 2024).

A la DGE, la situation des emplois pour 2025 serait, selon le document transmis une augmentation par rapport au TAGERFIP (tableau de gestion des emplois de référence des FiP) de +17 agent.es soit une création d'un poste de A+, de 6 A et de 10 agent.es C ou technique. Nous savons que certains agent.es iront au SAFE et que la mutualisation du service commun accueil-courrier à la DGE conduit au transfert d'agent.es de la DNEF et de la DVNI. En revanche, nous n'avons aucun document préparatoire nous présentant la situation générale des emplois à la DGE après prise en compte des départs de toute nature, des postes vacants éventuels, etc.

Nous devons donc, comme d'habitude, prendre connaissance, en séance, des éléments que vous allez nous communiquer mais il ne fait aucun doute que la situation des emplois ne sera pas à la hauteur des charges et missions de plus en plus lourdes et variées auxquelles les agents doivent faire face. Tous les services de la DGE devaient être renforcés pour pouvoir accomplir les missions dans un contexte d'augmentation permanent du périmètre, des charges, des modes opératoires à suivre dans un contexte de la RGP etc.

Nous le répéterons une fois de plus, et tant que cela sera nécessaire, outre les emplois supplémentaires corrélatifs à l'augmentation du périmètre et des charges, la DGE a besoin d'une cellule de renfort permettant de palier les absences de longues durées qui mettent toujours à mal les agent.es des services qui sont concernés.

Au quotidien, le sujet du périmètre et des charges est une réelle difficulté pour tous mais également, à compter de février 2025, et suite à la création des 2 nouvelles IFU, des déséquilibres significatifs sont constatés dans les charges de certaines IFU, dont les nouvelles.

Si l'évolution du périmètre de la DGE fait l'objet d'un Groupe de travail programmé cette semaine, il est certain pour nous que les agent.es ne pourront prendre en charge de nouvelles augmentations telles que celles connues ces dernières années.

Comme déjà dit, les augmentations des dernières années sont considérables, par exemple depuis l'année 2019 et les 45 134 entreprises gérées à la DGE, la hausse du périmètre pour 2025 s'élève à 32 % pour atteindre 60 000 sociétés. Une hausse vertigineuse, bien loin de celle des effectifs de la DGE.

Une nouvelle augmentation du périmètre ne manquerait pas d'aggraver les conditions de travail des agent.es qui font, dès à présent, face à de nombreuses difficultés.

De plus, l'installation à Romainville conduit pour un certain nombre d'agent.es à une préoccupante dégradation des conditions matérielles de travail. Nous l'avons constaté notamment lors de la visite de la FS du CSAL le 29/04/2025 dans les services de la DGE où des agent.es, présent.es ce jour-là, nous ont fait part de difficultés liées à divers types de nuisances qui perturbent très sérieusement leur travail et conduisent à un mal-être très préoccupant.

Notre compte-rendu de la visite, commun avec les élus Solidaires, vous sera transmis très prochainement.

Ainsi, nous le constatons lors des échanges avec nos collègues, les préoccupations sont multiples tant en raison des attaques que subissent les fonctionnaires en général mais aussi comme agent.es de la DGFIP. De la perte de sens du travail prescrit jusqu'à la destruction des droits et garanties individuelles et collectives, les inquiétudes sont bien réelles.

Sur le papier, on pourrait, on devrait être rassuré notamment lorsqu'on prend le temps de lire le Cadre d'Objectifs et de Moyens pour 2023-2027 qui énonce ainsi dans son avant-propos :

*À de nombreux titres, la Direction générale des Finances publiques incarne le service public. Ceci découle tout d'abord du sens même des missions qu'elle exerce, au cœur du fonctionnement de l'État, sans lesquelles il ne pourrait assurer ses autres fonctions. En garantissant la perception des recettes publiques et la bonne marche des circuits de la dépense publique, la DGFIP rend en effet possibles l'accomplissement du service public et la conduite des politiques publiques dans tous les domaines d'action de l'État. Face à de tels enjeux, la légitimité de la DGFIP vis-à-vis des Français découle de son engagement permanent à assurer un **service public exemplaire, s'appuyant sur des valeurs anciennes, partagées, qui fondent le professionnalisme de ses agents. Ce sont des valeurs citoyennes : garantir la qualité du service public, la fiabilité de l'information, l'égalité devant l'impôt ; des valeurs de probité : neutralité, respect du secret professionnel, place de la déontologie dans la culture collective ; et des valeurs sociales : égalité des chances, promotion de la diversité, valorisation des parcours professionnels et de l'engagement.***

Dont acte, pourtant nous avons comme un drôle de sentiment de malaise lorsque nous vous entendons à plusieurs reprises évoquer nos clients ! Oui, le mot a heurté nombre de collègues et bien au-delà des rangs des syndiqué.es CGT de la DGE. En outre, la lecture attentive de la lettre de mission pour 2025-2027 que vous a adressée la Directrice Générale Amélie Verdier nous révèle également l'usage du mot client entre guillemets.

Nous sommes, pour notre part, attaché.es aux sens des mots. Alors, comment comprendre cette sémantique de votre part et de plus, en toute complicité avec la Directrice Générale ? Une recherche rapide dans le COM fait état de l'usage à plus de 50 reprises du mot « usager », à près de 30 reprises du mot « partenaire », de même pour le terme entreprise. Nous avons bien trouvé une fois le mot client mais il fait référence aux seules API (interface de programmation applicative).

De même, la lecture de l'enquête de satisfaction 2024 des entreprises gérées à la DGE nous informe du degré de satisfaction des usagers et plus précisément des 10 000 entreprises sondées par courriel. Point de client dans ce document.

La quasi totalité des agent.es de la DGE a passé des concours de la fonction publique dans le but de réaliser des missions de service public au profit d'usagers voire de contribuables même si, dans notre portefeuille, on rencontre des sociétés qui reçoivent bien plus d'argent public qu'elles ne contribuent aux charges publiques.

Fonctionnaire, agent.es de la DGFIP affecté.es à la DGE, nous ne savons pas ce que signifie gérer des clients. Par exemple, les gestionnaires en IFU appartiennent à un collectif de travail (tant mis en valeur dans le COM) qui œuvre dans le même sens, poursuivent les mêmes objectifs, travaillent au quotidien de concert et d'une même voix puisqu'ils forment ensemble l'Interlocuteur Fiscal Unique.

En cette période de rebaptisation de notre Direction, faudrait-il également renommer les IFU en ECC pour Équipe Chargée de Clientèle ?

Ce n'est bien évidemment pas notre vision des choses ni celle des agent.es de la DGE mais nous souhaiterions avoir quelques précisions de votre part sur l'usage d'un terme qui ne peut être le fruit du hasard.

Les sujets à l'ordre du jour du CSAL ainsi que les questions diverses feront l'objet de nombreuses questions de notre part et nous espérons avoir les réponses attendues.