



Comité Social d'Administration Local de la DiSI Île-de-France du 29 avril 2025

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président du Comité Social d'Administration Local,
Mesdames et Messieurs,
Cher·e·s Camarades,

Le jeudi 3 avril, dans une circulaire relative à la préparation des budgets 2026 à 2028, la Direction du Budget (DB) demande à l'ensemble des ministères de proposer des mesures d'économies « ambitieuses », mais aussi **« d'identifier et de présenter un niveau ambitieux de diminution des effectifs »**. **Le ton est donné !**

Pour les ministères en cette année 2025, ce sont 10 milliards de baisse par rapport à 2024, de l'inédit depuis 25 ans comme l'a reconnu elle-même notre ministre des comptes publics. Mais pour la DB, ces mesures d'économies ne sont pas suffisantes : *« la loi de finances pour 2025 doit être considérée comme un maximum et non comme un socle. [...] Toute nouvelle mesure de dépense devra être gagée intégralement par une mesure d'économie pour être admise. [...] Des mesures d'économies qui devront être fondées sur une interrogation systématique de la pertinence des interventions de l'État. »* Les ministères devront notamment porter une *« attention particulière »* à la programmation de leurs emplois pour qu'elle *« soit justifiée et documentée au regard de l'évolution tendancielle des besoins »*.

En annexe de sa circulaire, la DB demande aux ministères de retenir l'hypothèse d'une « stabilité » de la valeur du point d'indice de la Fonction Publique en 2026. Dans de récentes interventions, le ministre de la Fonction Publique Laurent Marcangeli avait déjà exclu une hausse générale des salaires des agents publics. Nous n'oublions pas la suspension de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) à partir de 2024. La GIPA avait été créée en 2008, pour couvrir au moins partiellement les pertes de pouvoir d'achat subies par les agents publics, mais cela ne préoccupe plus personne. En 2023, 23 000 agents de la DGFIP l'avaient perçue pour une moyenne de 400 € par an. **En 2024, ce sont 64 000 agents qui auraient dû la percevoir.** Comme si cela ne suffisait pas, sont venus s'ajouter le jour de carence et la diminution de 10 % de la rémunération en cas d'arrêts maladie !

La seule perspective ouverte par l'administration pour améliorer les revenus de ses agents est la rémunération au mérite individuel, mais à enveloppe constante, totalement incompatible tant avec des missions de service public qui reposent sur un travail collectif, qu'avec la nécessaire indépendance du fonctionnaire, garantie par le statut dans l'intérêt premier des usagers. Les chefs des services administratifs et services comptables voient déjà leur rémunération être mise au mérite.

Toutes ces mesures ont également un impact considérable sur le niveau des pensions, puisque les fonctionnaires ne cotisent que sur leur traitement de base et que celui-ci stagne. Pour exemple, **un agent de catégorie B perd environ 350 € par mois en partant à la retraite en 2025 par rapport à un collègue parti en 2015.** Un cadre A+ perd environ 450 € par mois avec le même calcul. Une fois de plus, c'est donc aux salariés de passer à la caisse pour compenser les multiples cadeaux accordés aux plus riches et aux grandes entreprises sans contrepartie. Ces coupes budgétaires sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires, comme sur les ministères, conduisent à une dégradation des missions rendues et des conditions de travail.

Les suppressions de services et de sites continuent dans le cadre du NRP : **déjà 2 724 services de pleine compétence ont été supprimés**. Des missions sont démantelées, concassées, rendant les méthodes de travail répétitives et industrielles. Les accueils sont de moins en moins accessibles à la population, tant en termes d'éloignement géographique que d'horaires d'ouverture, de moyens humains et de temps à consacrer à chaque contribuable. Industrialiser les tâches, regrouper et restructurer des services, créer des plateformes téléphoniques à des centaines de kilomètres du bassin d'emplois concerné, dématérialiser massivement... pour tenter de pallier au manque d'emplois et de moyens, tout cela participe à une déshumanisation progressive du service public et fini par avoir un impact sur le consentement à l'impôt.

Les missions de la DGFIP sont des missions régaliennes méprisées par les politiques libérales. **Pour la CGT Finances Publiques, la dérive économique et sociétale que représente la déshumanisation du service public de la DGFIP est irresponsable, et un vrai danger pour la démocratie**. La DGFIP doit au contraire revenir à l'égalité de traitement de l'ensemble de la population et des acteurs économiques sur tout le territoire. Les missions fiscales, comptables, foncières, informatiques et transverses doivent relever de la seule DGFIP. Les missions externalisées doivent redevenir des missions publiques réalisées par la DGFIP.

Pour en venir au sujet de l'emploi à la DGFIP, à l'ordre du jour de ce CSAL, nous rappelons que depuis la création de la DGFIP en 2008, **nos services ont subi 32 046 suppressions d'emplois, correspondant à plus de 28 % de ses effectifs**. C'est 25 % du total des suppressions dans la Fonction Publique d'État. **Aucune administration ne subit un tel traitement !** Contrairement aux promesses de stabilisation des emplois faites en 2023, l'administration annonce un total de 550 nouvelles suppressions d'emplois pour 2025 qui vont encore affaiblir les services, malgré la prise en charge de nouvelles missions d'autres administrations et donc de charges de travail supplémentaires. De plus, le cadre d'objectifs et de moyens 2023-2027 prévoit 3 000 suppressions d'emplois. Cela veut dire que s'il est maintenu, la DGFIP subira a minima d'ici 2027 1 600 suppressions d'emplois supplémentaires.

À cela, il convient d'ajouter que la DGFIP n'utilise pas la totalité de ses autorisations de plafond d'emplois. En outre, nombre de postes correspondant aux emplois pourtant budgétisés, restent non occupés « physiquement », faute de recrutements à la hauteur des départs à la retraite et mobilités diverses. Ainsi, environ 4 000 ont été laissés vacants en septembre 2024, très partiellement comblés par des contractuels. **Prenons l'exemple de notre DiSI : si l'on additionne les 122 contractuels actuellement en poste, aux 26 postes encore vacants malgré ces 122 recrutements, cela fait un total de 148 agents titulaires sur nos 679 emplois, que la DG a décidé de ne pas affecter dans notre DiSI, soit à peu près 22 % de notre effectif**.

La DG compte sur les Directions locales pour recruter des contractuels, afin de combler les trous qu'elle laisse béant. Mais ce n'est pas en introduisant davantage d'emplois précaires que la situation pourra être améliorée. La baisse des dépenses structurelles du ministère illustre aussi cette dérive délétère et on s'étonne après du manque d'attractivité... Jamais autant d'agents n'ont aspiré à quitter notre administration, usés, résignés, découragés, car on leur en demande toujours plus, mais sans moyen, ni reconnaissance. Les agents de la DGFIP veulent être reconnus pour leur travail d'utilité publique. Ils ont un besoin de « sens des missions » pour maintenir ce dépassement perpétuel, lié principalement au déficit d'emplois, que les gouvernements creusent d'année en année, sous prétexte de rigueur budgétaire. **Les manques en emploi ont atteint un tel niveau que les services des DDFIP/DRFiP sont désormais sollicités pour « s'entraider » les uns les autres, car ils ne sont plus en mesure de faire face à leur charge de travail !**

Dans la synthèse de l'observatoire interne de notre ministère, malgré tous les efforts de communication positive, il est impossible de cacher l'ampleur du malaise et de la défiance des agents. Si la DGFIP se console en soulignant que ces chiffres sont en baisse, ce sont encore **39 % des agents qui se disent désabusés et 29 % inquiets en 2024**. Ces chiffres sont deux fois supérieurs à la moyenne de la Fonction publique d'état (FPE) ! Seulement 19 % des agents se disent motivés et 10 % confiants. Au fil des questions,

le constat se répète : seulement 30 % sont optimistes sur leur avenir à la DGFIP (contre 66 % dans la FPE), 21 % se sentent acteurs du changement (contre 52 % dans la FPE). Sur la plupart des thèmes, le constat est plus mauvais au sein de notre ministère que dans le reste de la FPE, et il est encore pire à la DGFIP ! Ces réflexions émanaient autant de cadres et cadres supérieurs (A et A+) que d'agents de catégories B et C. À l'évidence, le mal-être au travail à la DGFIP ne fait que s'aggraver... **La DGFIP n'apporte pas de réponse à ce malaise, poursuivant au contraire les réformes délétères !**

Un service public de proximité et de pleine compétence nécessite l'arrêt des suppressions d'emplois et le recrutement d'effectifs statutaires à la hauteur des enjeux de nos missions de contrôle des fonds publics et d'égalité devant l'impôt, ainsi que la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Du côté des règles de gestion, elles font de plus en plus la part belle à l'arbitraire. Aujourd'hui à la DGFIP, les carrières sont de plus en plus individualisées, comme par exemple au niveau de la mobilité. La DG ne s'en cache plus : elle avoue en Groupe de Travail que c'est au « manager » (ou « recruteur ») de constituer ses équipes, et l'application des règles garantissant les droits des agents (ou « collaborateurs choisis ») passent au second plan !

Ces dernières années la DGFIP a multiplié les postes au choix. Il s'agit d'une véritable sélection des candidats sur un poste en fonction de leur Curriculum vitae. Ce système est aussi pernicieux que dangereux : il rompt l'égalité de traitement entre les agents, avec le risque que le recruteur fasse de la discrimination d'âge, de sexe, d'origine, de maladie ou de handicap, de convictions politiques ou d'engagement syndical pour accepter un agent dans son service. **En 2025, l'ensemble des postes de catégorie A deviennent au choix lors du mouvement local, de même que les B Programmeurs, PSE et PSE-CRA. Pour les IDIV/IP/AFIPA, c'est purement et simplement le mouvement annuel de mutation qui est supprimé ! Nul doute que les autres catégories d'agents auront très vite vocation à les subir...**

Si le recrutement sur un poste se fait à la docilité, quid de la neutralité et de l'indépendance statutaires du fonctionnaire ? Si les règles de gestion que nous connaissons ne sont pas parfaites, si elles ont déjà été remises en cause depuis une dizaine d'années, ce n'est en rien comparable avec cette décision unilatérale de l'administration d'affecter de plus en plus d'agents au choix, le fait du prince ! Il sera beaucoup plus difficile de changer de spécialité, puisque le recruteur préférera un agent opérationnel immédiatement à un agent ayant besoin de formation. **L'évolution des règles d'affectation cumulée aux suppressions d'emplois massives rendent de plus en plus difficile la mobilité choisie, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle.**

Le statut des fonctionnaires n'est pas un privilège. Il garantit l'égalité d'accès à la Fonction Publique, l'égalité de traitement entre les agents et le principe d'indépendance. Pour les citoyens et la population, le service public doit être rendu de manière neutre, égale, impartiale et dans l'intérêt général. C'est avant tout dans cette conception progressiste que doit être appréhendée la garantie de l'emploi. Le fonctionnaire est recruté dans un grade et n'est pas bloqué sur un poste. **Pour la CGT Finances publiques, cela passe par des règles d'affectation justes, équitables et transparentes. Tout le contraire de l'affectation au choix !**

Dans ce contexte de carrière au mérite que la DG cherche à mettre en place, les compte-rendus d'entretien professionnel (CREP), déjà très importants pour les promotions intra-catégorielles (tableaux d'avancement) et inter-catégorielles (listes d'aptitude), pourraient devenir rapidement un outil indispensable pour la mobilité et à terme pour la rémunération.

À la lecture du bilan de la campagne des entretiens professionnels 2024, à l'ordre du jour de ce CSAL, nous avons eu la surprise de constater que sur les 523 agents notés à la DiSI, un seul ait fait un recours. Pour autant, la DiSI ne doit pas tirer de flatteuses conclusions sur le bien-être et la satisfaction de ses agents, car cela serait en totale contradiction avec les résultats de l'observatoire interne évoqués plus haut.