



**Comité Social d'Administration Local de la  
DiSI Île-de-France du 24 octobre 2024**

**DÉCLARATION LIMINAIRE**

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

Depuis trop longtemps les gouvernements successifs ont considéré la DGFIP comme un réservoir d'emplois à supprimer : près de 50 000 de 2002 à 2024 ! Aujourd'hui, avec moins de 94 000 agents, le gouvernement se rend bien compte que le DGFIP est à l'os, mais continue par dogmatisme à y supprimer des emplois. Alors qu'il était promis une année blanche en termes de suppressions d'emplois, déjà scandaleuse au regard des services exsangues qui nécessiteraient des créations de postes, 550 suppressions d'emplois nous sont encore imposées, avec pas moins de 730 suppressions dans les directions départementales.

Moins nous sommes nombreux, plus l'impact des suppressions d'emploi est démultiplié sur les missions, les agents et leurs conditions de vie au travail. C'est la démonstration du peu de considération envers les agents et les missions de service public. À la résorption de la dette, chacun devrait prendre sa part ? Quelle blague ! La DGFIP a déjà payé un lourd tribut qui pèse chaque jour sur les agents et les missions de service public. Dans ce contexte budgétaire, dont les agents ne sont en rien responsables, la DGFIP n'est-elle pas au cœur du financement de l'État ? Les agents des Finances Publiques ne sont-ils pas entre autres les personnels en charge du recouvrement des recettes et de la lutte contre la fraude fiscale ?

Avec son raisonnement imperméable à toute notion de conditions de vie et de sens au travail, de qualité du service rendu, de rôle des missions fiscales, comptables, foncières, etc., le gouvernement, les ministres et la DG mènent la DGFIP à sa perte, alors que tout concourt à son renforcement !

**Pour la CGT Finances Publiques, au contraire, il est urgent d'investir et de recruter à la DGFIP !**

Si les moyens étaient donnés aux agents pour réaliser pleinement toutes les missions, et si les recrutements étaient à la hauteur des besoins pour combler les postes vacants, fini le recours à tous ces cabinets privés de conseil qui « se payent sur la bête », finie l'externalisation des missions comme auprès des buralistes, ou l'embauche de contractuels précaires en lieu et place de fonctionnaires titulaires et assermentés !

Après la remise en cause de notre réseau de proximité de pleine compétence, la DG poursuit la mise à mal des missions. Il faudra attendre les documents du CSA de Réseau de décembre prochain et des CSA Locaux pour connaître l'impact réel de ces suppressions d'emplois. D'ores et déjà dans les documents du PLF nous pouvons extraire quelques chiffres :

Schéma d'emplois : - 86 cadres A+, - 129 cadres A, - 1 081 cadres B et + 746 cadres C.

Administration Centrale et autres services (hors DDFIP/DRFiP) : + 180. Services départementaux : - 730.

D'après ces chiffres, ce serait donc l'administration Centrale qui serait renforcée au détriment des services départementaux. La DG décide de supprimer les ponts naturels pour ne pas fermer nos accueils pendant la campagne d'impôts sur les revenus au prétexte que la DGFIP est une administration régaliennne, mais ce sont les services qui sont chargés de l'accueil que l'on déshabille !

**Un jour administration régaliennne, le lendemain variable d'ajustement pour le budget de l'État !**

Ce n'est pas de cette manière que la population, usagers comme agents publics, ont exprimé leur conception du service public de proximité. Les politiques destructrices sont toujours à l'œuvre. Alors qu'un gouvernement irresponsable a aggravé le déficit de manière abyssale en réduisant les recettes fiscales et sociales par des cadeaux fiscaux et sociaux aux entreprises et aux contribuables les plus aisés pendant 7 ans, on demande maintenant aux agents publics de payer la note en réduisant encore et toujours les missions de service public garantes de l'égalité de traitement des citoyens et de la qualité du service public.

La CGT Finances publiques condamne avec fermeté ces politiques qui sévissent depuis des années et qui ont abouti aujourd'hui à la situation catastrophique de nos services publics. La CGT Finances Publiques exige un investissement d'urgence pour un service public de proximité, au service de la population et de la société, pour une augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Les citoyens n'ont pas voté pour pérenniser la destruction du service public, la stagnation des rémunérations et le RIFSEEP, ou encore le maintien de la réforme des retraites.

Sur un autre sujet, dans un courrier envoyé aux organisations syndicales de la Fonction Publique, le ministère de la Fonction publique, prêt à tout pour faire des économies de bouts de chandelles sur le dos des agents publics, envisage de supprimer la GIPA, l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat. Pour rappel, la GIPA vise à maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation, avec comme période de référence les quatre dernières années. Dans ce cas, un certain montant indemnitaire – équivalent à la perte constatée de pouvoir d'achat – est versé à chaque agent public concerné. Or, avec l'inflation subie depuis 2022, même si globalement peu d'agents sont concernés, ils sont de plus en plus nombreux à rentrer dans ce dispositif, en particulier ceux ayant atteint leur échelon terminal. Même si cette indemnité ne répond pas à l'urgence salariale, la CGT Finances publiques demande à ce que les personnels continuent à en bénéficier.

Toujours dans le registre des petites économies de bouts de chandelles, nous n'oublions pas les Trouconisations de l'Inspection Générale des Finances (IGF) et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), concernant notamment les autorisations d'absences des fonctionnaires. Comme nous l'avons développé dans notre déclaration liminaire à la dernière instance du 11 octobre : plus, ou presque plus, d'autorisations d'absences pour garde d'enfants. Et tandis que les délais de route pourraient disparaître, une remise en cause du temps partiel thérapeutique serait aussi dans les tiroirs. Pour rappel, les fraudes à la TVA et aux cotisations sociales seraient comprises entre 40 et 50 milliards d'euros par an, un montant 700 fois supérieur aux 67 millions d'économies espérées sur les autorisations d'absences. Mais il est bien plus facile de taper sur les agents publics...

Enfin, la campagne de mutation débutera dans un peu plus de 2 mois. Depuis plusieurs années, les règles de mutations ont connu de profondes évolutions à la DGFIP. La DG a procédé il y a 2 ans à un grand toilettage de celles-ci : priorité pour rapprochement de conjoint réservée désormais aux seuls agents mariés et pacsés, instauration de nombreuses priorités subsidiaires – donc sans effet réel pour les postes au choix – au détriment de la règle de l'ancienneté administrative, multiplication des postes pourvus au choix et délai de séjour porté à 2, voire 3 ans. Au final, les priorités et situations particulières prenant largement le pas sur les mutations pour convenance personnelle, la règle de l'ancienneté administrative devient un critère subsidiaire.

Suite au GT du 9 octobre, nous savons qu'en 2025 un nouveau cap sera franchi. La DG a décidé de supprimer le mouvement de mutation des A+. Les affectations seront dorénavant prononcées au choix et se feront au fil de l'eau des vacances de postes. La DG a aussi décidé de pourvoir au choix l'intégralité des postes d'inspecteurs au mouvement local. Les B programmeurs, PSE et PSE-CRA seront aussi affectés au choix. Cela représente plus de la moitié des postes de B implantés dans la sphère informatique à la DGFIP. Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive. Rapidement, c'est l'ensemble des catégories qui pourrait être concerné, car la DG cherche à développer et à banaliser la mobilité interne basée sur des postes au choix.

Pour la CGT Finances publiques, ce changement de règle est incompréhensible. Alors que les DiSI font face à un taux de vacances jamais connu, et que le taux de contractuels y est le plus élevé de toute la DGFIP, proposer des postes au choix aux B programmeurs, PSE et PSE-CRA, ne ferait que compliquer l'arrivée sur poste dans certaines DiSI. La DG se justifie en arguant un manque de spécialistes en certains langages informatiques. Pour la CGT Finances publiques, il faut avant tout former les agents sur les spécificités de leur métier, et non pas attendre qu'ils se forment par eux-mêmes, pour exploiter ensuite leur compétence. Les contrôleurs informaticiens passent des qualifications afin d'obtenir leur statut, mais pour la DG, la qualification ne se suffit pas à elle-même. S'il y a un manque de spécialistes en quelques langages, cela ne saurait justifier le passage au choix de ces 845 postes. Malgré le front intersyndical refusant le passage au choix de ces postes, la DG a décidé, sans argument valable, de maintenir sa décision aux dépens des agents.

Pour l'administration, les mouvements de mutation sont un coût, puisque les agents ne sont pas efficaces dès leurs prises de poste. Il faut du temps et des formations. Et c'est un investissement que désormais la DG ne semble plus vouloir effectuer. Son discours sur le sujet est très décomplexé : selon elle, les chefs de service doivent pouvoir choisir avec qui ils vont travailler et pouvoir leur demander d'être immédiatement opérationnels. Finie la notion d'agent différenciée par des grades, la DG dénomme désormais les directeurs et tous les chefs de services des « recruteurs », et les agents des « collaborateurs choisis ».

Dans la pratique, il existerait des grilles d'analyse des candidatures, afin de garantir les droits d'équité, mais la DG refuse de les communiquer, il faudra faire confiance à l'administration et aux « recruteurs »... Tout cela, sans aucune possibilité de contrôle ! Pourtant, au regard du nombre de contrôles que subissent les agents de la DGFIP, nous savons que « la confiance n'exclue pas le contrôle », adage qui n'est donc appliqué qu'aux futurs « collaborateurs ».

#### **La mutation au choix c'est :**

**1 – La disparition des règles de priorité, qui ne serviront que de variables d'ajustement en cas de dossiers identiques, autrement dit jamais, puisque personne n'a le même parcours de vie !**

**2 – La fin de la possibilité de changer de métiers. Qui va oser croire qu'un chef de service va préférer un agent devant suivre une formation à un agent qui sera efficace immédiatement ?**

**3 – Le règne de l'arbitraire et de la discrimination : les raisons de refus au choix, au-delà des compétences, peuvent être nombreuses (mais jamais motivées) : trop vieux, trop jeune, femmes voulant des enfants (donc futures absentes), malade, porteur de handicap... La liste est longue. Des choix arbitraires pourront se faire en local en toute impunité, puisqu'il n'y aura aucun contrôle, ni aucune possibilité de savoir pourquoi un agent aura été refusé.**

Pour certains agents, cela va réduire considérablement le champ des possibles en matière de mutations et les enfermer dans une mission, ce sera le « cloisonnement professionnel ». Les agents ne doivent surtout pas se dire : « je ne suis pas concerné », parce que tous le seront à plus ou moins long terme...

Pour la CGT Finances publiques, la mobilité vantée dans les publicités pour les concours de la DGFIP n'est que poudre aux yeux. Les agents seront condamnés à être des pions au service d'une administration qui ne voit en eux que des exécutants, alors que les fonctionnaires de la DGFIP sont avant tout les garants des finances de l'État et des collectivités, tant en matière de recettes que de dépenses.

La CGT Finances publiques considère que généraliser les postes au choix, c'est faire le choix de l'arbitraire et de l'opacité, en comparaison d'un système basé sur l'ancienneté et sur des priorités, certes perfectible, mais avec les mêmes règles pour tous.

La CGT Finances publiques revendique le retour d'un véritable mouvement de mutation, avec la possibilité d'une réelle défense de tous les dossiers des agents, dans le cadre d'un retour des CAP.