

COMPTE RENDU CSAL 17 NOVEMBRE 2025

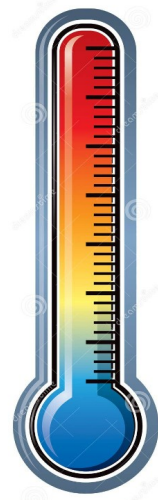
« On va pas tout régler en 2026 » dixit M. Perrin

La CGT a lu sa déclaration liminaire que vous trouverez sur notre site via le lien ci-dessous :
<https://31.cgtfinespubliques.fr/instances/csal-ex-ctl/article/declaration-liminaire-cgt-au-csal-du-17-novembre-2025>

Le nouveau référentiel des emplois

À la lecture des documents, nous avons noté un changement notable de doctrine dans la présentation de la « nouvelle méthode » de calcul des emplois. En effet, la DGFIP 31 tend à une analyse marxiste de la gestion des effectifs. Je cite : « *La nouvelle méthode va permettre une meilleure prise en compte de la force de travail effectivement disponible en intégrant les temps partiels des agents.* ». La direction aurait pu utilement ajouter : le capitaliste acquiert la force de travail du travailleur à un coût inférieur à la valeur que le travailleur crée pendant son temps de travail. La différence entre la valeur produite par le travail et le salaire versé au travailleur constitue, ce que Marx nomme la plus-value.

En lisant de manière primaire cette estimation, on pourrait croire que l'arrivée du papa Noël étant proche, cette nouvelle manière de compter contribuera à compenser le temps partiel dans les effectifs des départements. Hélas, la lecture plus avant du document fourni par la DRFiP nous ramène à la réalité : le calcul de la vacance d'emplois se fera désormais en ETP (équivalent temps plein). La direction générale « *veillera aux équilibres entre les directions sur l'ensemble du territoire, notamment pour les territoires les moins attractifs* ». Par ailleurs, le document rappelle, si besoin était, que l'évolution des effectifs totaux de la DGFIP dépend des objectifs de recrutement que le parlement vote dans le cadre de la loi de Finances.



dreamstime.com 563 © Embe2006

Pour 2026, il faudra faire cadrer la répartition des 550 suppressions d'emplois probables en tenant compte de l'effectif en ETP de chaque département. Ensuite, les directions locales seront chargées de mouliner au niveau départemental entre les A+, A, B et C, avec une évaluation « *par bloc métier* ». Que l'on compte en ETP ou en chaises, le travail réel sera effectué par 550 collègues de moins en 2026.

Cet immense exercice de bonneteau n'est qu'un nouvel écran de fumée pour justifier les futures suppressions d'emplois et la « réorganisation » des missions à venir. De plus, des agents actuellement affectés à 100 % sur une mission qui modifieraient prochainement leur quotité de travail (en temps partiel choisi à 80 % ou en mi-temps thérapeutique par exemple) seront comptabilisés comme tels alors que la mission requerrait précédemment 1 ETP !

En conclusion, l'administration change la marque du thermomètre et l'unité de mesure de la température, mais on peut tous imaginer où l'instrument va finir sa course...

À la sortie, nous avons juste appris que la cible pour la DRFiP 31 serait de 1 521 ETP, chiffre confirmé dans les documents de travail du CSAR emplois qui doit se tenir le 5 décembre.

Bilan du recrutement 2025 aux choix (AFIPA, IP, IDIV, Inspecteur)

Derrière l'expression « *permettre aux cadres d'être davantage acteurs de leur parcours professionnel* » se cache, en réalité, les pleins pouvoirs donnés aux directions locales et aux chefs de services pour tenter de rendre leurs cadres soumis et corvéables à merci.

Concernant les pistes envisagées, l'appel à candidature à l'automne pour combler les postes des services fragilisés est une mauvaise idée pour la CGT.

Avec ce système, choisir c'est renoncer : si on accepte un poste qui nous plaît en mars, tant pis si en juin un poste bien meilleur est ouvert, l'agent ne pourra pas y postuler. **La CGT Finances publiques revendique un mouvement unique annuel, ce qui permet un choix plus étendu.**

De plus, c'est déshabiller Pierre pour habiller Paul... puisque pas de nouvelle arrivée dans le département pour combler le départ d'un service vers un autre.

La direction s'est engagée à ne pas faire de mouvement en dehors du 01/09 sauf exception. Elle ne publiera des fiches en novembre que s'il y a des arrivées de A stagiaires dans le département pour ne pas proposer un poste qu'un titulaire pourrait vouloir.
Elle s'engage également à travailler un calendrier plus cohérent avec des délais de publication à revoir.

Concernant la professionnalisation des recruteurs que dire : trop tard ! La direction propose la formation à destination des cadres un an après la mise en place du système. Et une fois qu'ils auront suivi la formation, visiblement, ils n'auront pas droit à l'erreur sur « *le choix du candidat le plus adapté pour le poste offert* ». Si erreur de casting, ben, finalement, ça sera leur faute. Donc ils ne pourront pas se plaindre !

Pour nous, ce système est chronophage pour tout le monde : les services RH, les divisions métiers et les chefs de services.

Enfin, **nombre d'agents ne se reconnaissent pas dans ce mode de recrutement**. Pour eux, c'est l'équivalent à un deuxième oral de concours. Ils ne sont pas entrés dans la Fonction publique pour ce genre de méthode calquée sur le privé. Beaucoup de collègues n'ont pas fait de CV et de lettre de motivations depuis de nombreuses années, voire n'en ont jamais fait.

Faire le choix de la fonction publique, c'est le faire à partir de droits et devoirs mais les agents ont de plus en plus l'impression d'avoir des devoirs sans les droits qui vont avec (droit à la mutation et à la formation). Un recrutement au choix est une remise en cause pure et simple des droits et garanties des agents à mutation ainsi que du droit à la formation.

Pour nous, c'est toujours non !

Nous revendiquons toujours des affectations locales et nationales les plus fines possibles à l'ancienneté administrative avec la prise en compte des priorités légales de mobilité ainsi que le retour des CAP de mutation pour faire respecter les règles et critères définis, avec un temps de préparation suffisant au contrôle des règles et à la défense des agents.

Le CGF Justice premier point d'étape sur le fonctionnement

L'extension des activités de traitement de toutes les recettes et des dépenses de personnel au 15/09/2025, avec 2 emplois de catégorie C, positionnés au centre de gestion financière !

Partie RNF Recettes :

Une mise en place au 01/01/2026 aurait été plus judicieuse. Encore eut-il fallu demander aux sachants !
Côté emplois : au départ, il devait y avoir 4 emplois C pour cette mission (2 de la DGFIP et 2 de la Justice). Au 15/09/2025, arrivée d'un seul agent C de la Justice avec l'appui d'une collègue B DGFIP des RNF.

Nous avons demandé s'il y aurait le recrutement du deuxième C ? La réponse de la direction est oui c'est une personne qui connaît CHORUS mais pas la mission dépenses.

Où en est-on des difficultés liées aux indus de rémunération ? Réponse de la direction : c'est réglé !

Cette organisation est unique en France avec un CGF « dépenses » uniquement. On a donc un CGF hybride, non fonctionnel !

Partie dépenses CGF :

Missions supplémentaires au CGF (partie dépenses) sans emploi complémentaire et sans modification d'organisation selon les documents. Dans les faits, l'organisation a dû être adaptée à ces nouvelles charges, des modes opératoires rédigés par la cheffe de poste (+ 50 fiches) et le tout sans formation !

La situation est de plus en plus tendue. Les collègues ont plus de responsabilités, plus de charges et pas de primes !

Le sujet de la responsabilité du gestionnaire public (RGP) n'a pas été expliqué aux collègues et met une pression supplémentaire. La direction s'est engagée à faire une note à tous les agents sur la RGP pour les rassurer.



Comme d'habitude, les documents étaient très succincts, une demi-page ! Aucune analyse, tout va bien dans le meilleur des mondes... Alors qu'on connaît les difficultés au RNF et qu'on ne regarde que les statistiques du CGF !

Présentation du protocole régional de coordination des missions d'évaluation et de gestion domaniale en Occitanie

La mission SAFER : aujourd'hui cette mission est assurée par un agent (soit un évaluateur, soit directement le responsable du service) dans chacun des 5 pôles évaluation domaniale (PED) de la région Occitanie. Le projet consiste à créer un ETP au PED de Toulouse et de supprimer cette mission au sein des autres PED, soit une suppression nette de 3 emplois. Le but est de centraliser cette mission et de nommer un commissaire du gouvernement Finances, mais cet objectif ne peut être mis en place au détriment du PED-31 : le PED-31 est déjà en manque d'effectif (-2 cadres A courant janvier 2026), il ne peut supporter une charge supplémentaire. Il faudrait au moins 2 ETP.

La CGT a fait remarquer que ce dispositif de la DNID était non applicable en Occitanie, avec 2 évaluateurs en moins dans le 31, l'entraide étant quasi impossible.

Les opérations immobilières à enjeux de l'État : à ce jour, chacun des 5 PED est responsable des avis domaniaux émis dans son périmètre géographique de compétence. Le projet consiste à donner au PED-31 un « droit d'évocation ». En clair, de désavouer les évaluateurs des autres PED au motif d'une mésentente entre les différentes directions locales de la région Occitanie. Les méthodes d'évaluation sont issues de la DNID et sont appliquées de la même manière dans tous les PED. **Cette réforme n'a donc pas de sens et elle suppose une modification des périmètres d'intervention des évaluateurs du PED-31**, ce qui n'est pas évoqué dans le projet (évaluateurs seulement habilités à se déplacer dans les 4 départements du PED-31, à savoir les dpts 09, 31, 32 et 65).

Le suivi des dialogues de performance des PED / mutualisation des moyens des PED : depuis 3 ans il est organisé une réunion annuelle entre les évaluateurs et responsables des 5 PED de la région Occitanie (la prochaine est prévue le 12/12/2025 à l'ENFiP de Toulouse) mais ces réunions ne constituent qu'un affichage de l'entraide entre PED et pour l'instant rien de concret.

Le renforcement de l'animation du réseau des évaluateurs et encadrants du Domaine : ce sujet est un vrai serpent de mer car l'applicatif OSE est déployé depuis février 2022 et au regard de l'applicatif précédent (LIDO) il s'agit d'une régression fonctionnelle. Ainsi depuis 3 ans et demi, il est demandé en vain de pouvoir participer à un comité utilisateurs pour faire évoluer l'applicatif OSE.

La CGT a rappelé que la communauté NOVAE n'est toujours pas mise en place.

De plus, avec le turn-over prévu dans le 81 et le 34, les référents risquent d'être tous du 31. **Encore une charge supplémentaire de travail pour le PED et sans emplois !**

L'organisation de sessions de formations à Toulouse : il ne s'agit pas d'une nouveauté, des formations « Domaines » étaient mises en place jusqu'au début des années 2000 puis ont été délocalisées dans la région parisienne, c'est donc un retour permettant un côté pratique pour les évaluateurs du Sud-ouest de la France.

Cornant l'encadrement de ce service, la CGT s'est interrogée sur l'arrivée d'une AfIPA à la tête du PED sans fiche de poste. Réponse de la direction : oui, c'est normal, il n'y en a pas eu. !!! Pour nous, justement, ce n'est pas normal. On tenait à le souligner ! Cette Afipa vient en renfort sur les missions régionales qui arrivent mais avant elle doit apprendre le métier...

Présentation du déploiement du partenariat PRIE-SLD – Coordination des missions de gestion domaniales en Occitanie

Fin de l'expérimentation de la convention de partenariat entre le SLD du 82 et le PRIE du 31. Il s'agissait en fait d'une formalisation par une convention pour les missions du SLD du 82 avec le 31.

Dans les faits, cette pratique existait depuis des années.

Actuellement, l'animation de cette mission est faite par une collègue du PRIE.

Une généralisation est prévue au 01/01/2026 sur les 13 départements avec la création d'un ETP au sein du PRIE au 01/01/2026 (validation actée pour le prochain exercice emploi) avec pour missions l'animation, le renfort, le soutien technique et juridique ainsi que la capitalisation via Novae.

Un seul ETP pour les 13 départements et surtout une charge supplémentaire pour les collègues du 31 ? Pas de réponse à ce sujet la seule réponse que M. Perrin : « il s'agit d'une commande nationale » et qu'il l'appliquait.

Point sur la mise en œuvre du COM

Le côté « croustillant » de ce point, c'est qu'il évolue au fil du temps. Sans parler de la « trajectoire des emplois » qui change au gré du vent, juste un exemple local pour le CDIF versus SDIF qui, sur la durée du COM, devait rester en organisation CDIF du fait de services et d'enjeux importants et dans le document transmis pour l'instance du jour : « sur la base d'un groupe de travail départemental, la DRFiP a enclenché la création du SDIF au 1^{er} septembre 2027 ».

On peut s'interroger sur les ambitions du contrat objectif et moyen (COM) : conforter les missions souveraines de l'État tout en développant des rôles de service et de conseil. En effet, assurer les missions de gestion, de fiscalité et de budget avec des effectifs déclinants, pour rappel 30 000 postes en moins depuis les débuts de la DGFIP en 2008, c'est une véritable gageure. Notre administration doit avant tout s'assurer que l'État dispose d'un budget lui permettant d'exercer l'ensemble des missions dont a besoin les citoyen·nes. Or, année après année, nous les agents de la DGFIP constatons la dégradation des missions qui nous sont confiées. Le contrôle s'amenuise, pour l'exemple plus de 90 % des factures émises par les collectivités ne sont pas revues par un œil humain et il en est de même des crédits et autres créances sur l'état, détenus par les entreprises, collectivités et particuliers. Lorsque l'on discute avec les collègues quel que soit le service ils mettent tous en avant la perte de sens de leur travail liée aux directives leur demandant d'aller plus vite et d'automatiser les traitements en laissant de côté des vérifications qui paraissent souvent essentielles.

Pour ce qui est des « services efficaces et adaptés aux attentes des usagers et partenaires », l'administration de la DGFIP qui accueillait traditionnellement un public nombreux perdu dans les méandres des lois et règlement, a fermé à tour de bras ses accueils physiques et renvoie vers des plateformes, éloignées des compétences du réseau et des usagers, les appels téléphoniques et le traitement de certains mails.

Alors que notre administration faute de moyens humains a bien des difficultés à exercer ses missions traditionnelles, on lui demande dorénavant d'assurer des missions de conseils aux particuliers, aux collectivités et surtout aux entreprises. Donc faire toujours plus avec toujours moins et cela pour transformer la DGFIP en une sorte de cabinet conseil. Nous notons que le paradoxe qui consiste à conseiller officiellement une entité tout en étant l'organe de contrôle est évité... par un moindre contrôle.

« Transformer la DGFIP en accompagnant les agents et en s'appuyant sur le numérique, l'écoresponsabilité et le pilotage du changement », que pouvons-nous dire ? Merci pour les e-formation, les agents remplacés par des algorithmes, l'exemplarité en écoresponsabilité (vous nous expliquerez ce que cela veut dire), et le pilotage (bonjour les statistiques et les indicateurs caches misères des missions non effectuées).



Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne

Centre des Finances publiques, 15 place Occitane 31000 Toulouse

<https://31.cgtfinancespubliques.fr/>

cgt.drrip31@dgrip.finances.gouv.fr

Suivez-nous sur Facebook et Instagram : [@cgtfinancespubliques31](#), Twitter [@CGTfip31](#)