

Le capitaine du navire DRFiP 31 s'est fait porter pâle pour son dernier CSAL

Toulouse, le 15 juin 2026

La CGT Finances publiques a décidé de ne pas participer au CSAL du 8 juin 2026 pour plusieurs raisons :

- D'une part, encore une fois, seul le point 1 (approbation d'un PV) fait l'objet d'un vote. Le CSAL n'est, une fois de plus, qu'une case à cocher au dialogue dit social.
- D'autre part, **les documents relatifs à cette réunion de l'instance sont** (hormis le point relatif à la formation) d'une pauvreté désolante.

La CGT a lu sa déclaration liminaire que vous trouverez sur notre site via le lien ci-dessous :

<https://31.cgtfinancespubliques.fr/instances/cs-al-ex-ctl/article/declaration-liminaire-au-csal-du-8-juin-2026>

Le directeur actuel avait prévenu de son absence pour la tenue de cette dernière instance pour lui. La direction nous a annoncé la nomination de **Philippe Merle** en tant que **prochain DRFiP de la Haute-Garonne** par décret en date du 4 juin avec une prise de poste au 1^{er} juillet 2026.

Groupes de travail relatifs à la création d'un service départemental des impôts fonciers – point d'étape

Les documents qui exposent la création du service départemental des impôts fonciers (et donc la suppression des quatre CDIF du département) sont de la première à la dernière ligne rédigés au conditionnel, il est donc difficile d'en déduire quoi que ce soit. Il y est question de diverses « réunions » et de « groupes de travail », dont les représentant-es des personnels ne sont destinataires d'aucun compte rendu. Difficile de faire un point d'étape sans le détail de ce qui a été discuté dans les groupes de travail ! Les seules conclusions validées par les groupes de travail sont une cartographie des missions, le principe d'un numéro unique géré par un pôle transverse supprimant les lignes externes pour le PELP et les PTGC et une seule baf dont la gestion relèverait du pôle transverse.

Nous rappelons que nous sommes très inquiets de la mise en place d'une polycompétence exacerbée qui, associée à un manque de moyens, entraîne un survol des missions loin d'une fiabilisation des fichiers, objectif affiché de la note de 2024.

Les agents veulent conserver le travail par secteur géographique, une organisation qui garantit à la fois la responsabilisation des agents et un vrai sens du travail. Le travail au fil de l'eau, les agents n'en veulent pas !

Comme nous vous l'avions annoncé précédemment, la création d'un pôle transverse, dont les agents ne veulent pas, semble bien confirmée.

Encore une fois nous dénonçons la mise en place de ce nouveau service et de sa nouvelle organisation. Nous n'avons toujours pas l'avis des acteurs de prévention en amont de la mise en place du SDIF, comme le prévoient les textes en cas de réorganisation, ni le budget alloué pour les futurs espaces de travail.

Les missions des huissiers des Finances publiques en contexte RGP

Force est de constater que pas une ligne du document sur le sujet ne nous éclaire sur le contexte de responsabilité des gestionnaires publics par rapport à l'activité propre des huissier-es. De plus, le document transmis ne fait que rappeler l'évolution de la doctrine d'emploi des huissiers de la Haute-Garonne où l'année 2026 doit permettre de pérenniser les évolutions entamées en 2023. Encore un sujet sans réponse aux inquiétudes des collègues et dont la mise en œuvre est déjà intervenue dans le service !

L'évolution de l'accueil téléphonique du service RNF

La justification de diminution de l'offre d'accueil téléphonique au service des recettes non fiscale en Haute-Garonne est un grand moment d'humour ou de mauvaise foi. On peut y lire la phrase mémorable suivante : « *La relation téléphonique serait de faible valeur ajoutée dans des procédures de RNF qui doivent nécessairement se traduire par un écrit* ». Les SIE, SIP, SPF, trésoreries amendes multiplient les plateformes d'appels sur tout le territoire au motif que l'accueil téléphonique est plus efficient que l'accueil physique (c'est en tous cas ce que la DG nous a vendu ces dix dernières années) et, pour les RNF, cet argument ne marche pas ? Un argument qui sert une semaine dans un sens et la semaine suivante dans l'autre. Pour faire dans la même veine des références cinématographiques que le secrétariat général, dont la nouvelle marotte est la superproduction promotionnelle pour Alizé (dont, entre parenthèses nous serions curieux de connaître le coût en droit d'images), nous citerons Bernard dans Les bronzés font du ski « *Te casse pas j'ai compris* ».

Bilan 2025 formation professionnelle

La CGT réaffirme son mécontentement face à la multiplication des formations proposées en e-formation pour leur manque d'interactivité, de collectif, de temps dédié et d'isolement.

Par ailleurs, la question des aménagements de concours permettant aux **travailleurs et travailleuses en situation de handicap** de concourir, n'est pas abordé dans les documents de l'administration. Nous tenons à rappeler que, pour concourir, ces collègues doivent spécifiquement consulter un médecin agréé, sans que ce soit remboursé par la sécurité sociale, ce qui freine certainement certains de nos collègues (et ce d'autant que nos salaires n'augmentent pas). En 2022, la CGT FiP 31 avait saisi le défenseur des droits pour discrimination à ce sujet. Le défenseur des droits a sollicité, en février 2026, la direction générale de l'administration et de la fonction publique sur ce fait et nous indique qu'il est, *"à ce jour, dans l'attente d'une réponse de la part de la DGAFP"*. Nous posons à nouveau la question : pourquoi ne pas utiliser notre médecine de prévention qui est informée de la situation médicale de chacun ?

Bilan entretiens professionnels 2025/2024

La lecture du bilan de l'évaluation professionnelle 2024 nous renvoie au règlement militaire bien connu :

- Article 1 : le chef a toujours raison.
- Article 2 : si le chef a tort, l'article 1 s'applique.

Avec cette règle, toutes les argumentations sont imparables. Le constat des élus en CAPN de la CGT Finances publiques, c'est que, comme les années précédentes, beaucoup d'évaluateurs n'ont toujours pas compris l'exercice et ne lisent pas les guides. Ils ont pris note de la volonté de la direction générale d'apporter du soin et des améliorations à l'évaluation, même si elle avoue se sentir démunie vis-à-vis de certaines directions. La DG a assuré aux représentantes des personnels avoir fait ce qui était nécessaire : guide, webinaires, formations... et a précisé que *« Nous ne pouvons pas être derrière chaque évaluateur. »*, il semblerait donc que l'élève n'écoute plus le maître et que la DG semble dépassée par le pouvoir de certains responsables locaux.

Le nombre de recours hiérarchique est très faible par rapport au nombre d'agents (11 pour la gestion 2024 pour 1 351 agents évalués). Le nombre de recours en CAP nationale est lui aussi réduit à 4 pour la campagne 2025.

Depuis que l'évaluation n'est plus corrélée directement au rythme de franchissement des échelons, la vigilance, voire l'intérêt des collègues pour cet exercice, a fléchi. Négliger cette étape serait pourtant une grave erreur.

L'évaluation professionnelle reste structurante dans l'évolution de notre carrière (tableaux d'avancement, listes d'aptitudes) mais le devient également dans le cadre de nos affectations (affectations de plus en plus au choix) avant de l'être un jour sans doute pour notre rémunération par le biais du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui est déjà en place pour certains encadrants.

Les conditions de travail se sont dégradées. Accomplir ses missions et les objectifs fixés dans le CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle) relèvent parfois de l'exploit. À ce titre l'ensemble des agents de la DGFIP méritent que leur évaluation soit gratifiée et leur travail reconnu comme exceptionnel au vu des conditions d'exercice.

Nous vous encourageons à être très vigilants dans les années futures et **ne pas hésiter à faire des recours** ! Nous serons toujours là pour vous accompagner dans la démarche.

Budget DRFiP exécuté 2025, prévisions 2026

Au global sur l'année 2025, les crédits de paiement (CP) étaient quasiment identiques à 2024. Le budget 2025 a été maîtrisé grâce à des économies sur des postes comme l'énergie/fluides (- 9 %), l'affranchissement (- 14 %, merci la dématérialisation) ou encore sur l'entretien courant (- 23 %). Les frais de déplacement (hors formations) ont baissé également de 5,6 % par rapport à 2024.

Concernant le budget 2026, on constate une baisse de 7 % des autorisations d'engagement (AE) et de 11 % des CP par rapport à 2025.

Les **efforts d'économies** sont **attendus sur la communication** (- 20 %) mais seront difficiles à atteindre compte tenu que le budget alloué n'est que d'environ 7 000 € chaque année. Sur l'**affranchissement** un objectif de 10 % d'économie supplémentaire est demandé et, bien évidemment, encore et toujours, les **frais de déplacement** puisque une nouvelle baisse de 10 % est attendue pour 2026. En sachant que les indemnités kilométriques ont été revues à la hausse par décret du 29 mai 2026 du 01/06/2026 au 31/12/2026 au regard de l'augmentation des prix du carburant, cela laisse présager, une fois de plus, la chasse aux frais de déplacements des agents comme cela a déjà été engagé depuis quelques mois.