

La CGT ne s'est pas attardée dans ce CSAL maléfique, tant les méthodes de la magicienne Amélie Verdier pour faire disparaître les choses sont puissantes, brrrr !

Nous y avons tout de même lu la déclaration liminaire que vous trouverez via le lien ci-dessous :

https://31.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/dl_csar_31_03_2026.pdf

et nous avons remis à notre directeur régional la lettre ouverte suivante :

https://31.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/lettre_ouverte_sur_l_augmentation_des_remunerations.pdf

La nouvelle méthode d'allocation des emplois a pour but selon la DGFIP de « réajuster les emplois sur la réalité des effectifs en ETP pour mieux prendre en compte les charges et les enjeux ».

Tout d'abord, un peu de théorie :

Actuellement sont utilisés le **Tagerfip** (tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques) et le **Magerfip** (méthode d'allocation généralisée des emplois de référence des finances publiques). **Le Tagerfip sert à compter les emplois implantés et le Magerfip à analyser le rapport entre les emplois et la charge de travail calculée par la DG pour la direction.** Ils sont exprimés en emplois « complets » – en chaises – et la mise à jour du Magerfip n'est pas régulière. En effet la dernière mise à jour date de 2019.

Que va permettre cette nouvelle méthode d'allocation des emplois et pourquoi modifier ces deux outils en passant à un Tagerfip en chaises à un Tagerfip en ETP, avec une mise à jour du Magerfip nouvelle version qui se fera grâce au nouvel outil « PolaRHis » tous les ans ?

Après la théorie, la pratique :

→ **Masquer les vacances d'emplois** : comment pourra-t-on suivre les temps partiels, les arrêts maladies de longue durée pour avoir une idée des vacances d'emplois ? Dans l'exemple de la mutation, si on a juste le nom de l'agent·e qui part en mutation, impossible de savoir si elle/il libère 1, 0,8 ou 0,5 ETP. Pour cela il faudrait disposer de données personnelles – notamment sur les maladies – que l'administration refusera, à raison, de donner.



→ **Supprimer sans bruit des emplois** : avant on avait 17 emplois, après on a 15,3 ETP. À la mise en place on supprime 1,7 emplois... À chaque collègue qui ne travaillera plus à temps complet on pourra faire évaporer des emplois. L'effet sera massif à la mise en place.

→ **Faciliter les restructurations** : si l'allocation des emplois par mission est mise à jour en continu, le calcul est simple : aujourd'hui on ferme le SGC, demain les 15,3 emplois ont disparu du référentiel. En effet, le référentiel étant mis à jour au fil de l'eau, il va pouvoir constater immédiatement la disparition d'un service avec ses effectifs rattachés.

→ **Rendre les informations sur les emplois illisibles** : l'exemple de la mutation démontre que selon l'état personnel de l'agent·e qui mute, les conséquences peuvent aller du simple au double en ETP vacants. Il sera donc impossible pour celui ou celle qui veut rejoindre le SGC de savoir vraiment quelles sont les vacances. Les organisations syndicales qui ont perdu récemment avec la suppression des CAP locales une masse d'informations n'en auront plus aucune.

→ **Supprimer le rattachement effectif d'un·e agent·e à un service** : auparavant quand on était sur une chaise c'était clair. Supposons, aujourd'hui, qu'on arrive sur un service avec 0,5 vacance en B et qu'on soit à 100 %. Pour 50 % on comble une vacance, mais pour les 50 % restant que se passe-t-il ? Ainsi ce mode de calcul déconnecte l'agent·e de sa chaise et supprimera à terme le rattachement à un service. Et donc plus de prime de restructuration, plus de garantie de rester sur un service, on sera à la main de l'administration, rattaché seulement à une vague enveloppe métier.

Manque de temps ou d'envie d'un DRFiP battu aux élections municipales et déjà en pré-retraite, dialogue social Eco + ?

Nous comptabilisons donc 15 suppressions d'ETP qui nous font passer à un chiffre total d'ETP de 1 521 à la date de ce CSAL, mais sans en savoir davantage sur la répartition de ces ETP par blocs fonctionnels.

Direction	Référentiel des emplois en ETP 2026								Dont Renforts, reprises fléchés et mesures de périmètres (solde) ¹
	AE	A+ DGFIP	A	Huissiers	B	B géo	C/IAT	TOTAL	
31 HAUTE GARONNE	13	119	295	7	626	21	440	1521	13

La CGT a déjà demandé dans d'autres CSAL aux directions locales quelles seraient les conséquences en termes de mouvements de personnel de la constatation des sur ou sous-effectifs sur les blocs métiers. **Il apparaît que les directions locales disposeraient d'un délai de 2 ans pour effectuer les « rééquilibrages » et**

donc, in fine, de procéder à des changements d'affectation des agents par transformation de l'affectation en poste d'ALD : une mobilité imposée qui ne dit pas son nom !

Cette année encore, se sont les SIP qui subissent l'essentiel des suppressions d'emplois et se déclinent ainsi, hors restructurations:

Suppression d'emplois						Créations d'emplois		
A	B	C	Total		Total	A	B	C
-1	-6	-9	-16	Total SIP	0	0	0	0
		-1	-1	SIP Muret				
		-1	-1	SIP Saint-Gaudens				
-1	-1	-2	-4	SIP Toulouse Cité				
	-1	-2	-3	SIP Toulouse Rangueil				
	-2	-1	-3	SIP Toulouse Mirail				
	-1		-1	SIP Colomiers				
	-1	-2	-3	SIP Balma				
			-2	Total SIE	4			
				SIE Muret	1	1		
		-1	-1	SIE Toulouse Cité				
				SIE Colomiers	1	1		
	-1		-1	SIE Balma	2	1		1
	-5	-4	-9	Total SPL	4			
	-1		-1	SGC Boulogne	1			1
		-1	-1	SGC Castanet				
		-1	-1	SGC Carbonne				
		-1	-1	SGC Couronne OUEST				
	-1		-1	SGC Couronne EST	1			1
	-1		-1	SGC Tlse Municipale	1	1		
	-1		-1	Paierie Departementale	1			1
		-1	-1	Paierie régionale				
	-1		-1	THT CHU				
	-1	-2	-3	Total CDIF				
		-1	-1	CDIF Toulouse				
				CDIF Muret	1		1	
	-1	-1	-2	CDIF Colomiers	2	2		
		-1	-1	Total SPF/SPFE	1			1
		-1	-1	SPF Muret/Antenne St Gaudens				
				SDE	1			1
	-1	-1	-2	EDR				
	-1		-1	PRS				
				Service de la Direction				
	-10	-2	-12	Administratif	8	8		
		-2	-2	Services techniques				

Pour la CGT Finances publiques, l'ensemble des métiers de la DGFIP mérite les emplois nécessaires à la bonne réalisation et à l'amélioration des missions. Habiller les uns en déshabillant les autres est une politique irresponsable, mettant les missions et les agents en concurrence, au détriment de la cohérence globale de notre service public et des conditions de travail de la plus grande parties des agents.