



## DÉCLARATION LIMINAIRE DU CSAL DU 02/12/2025

L'alliance CFDT-CFTC souhaite souligner que ce CSAL s'inscrit dans un contexte budgétaire contraint, qui plus est, sujet aux vicissitudes politiques que nous traversons.

Néanmoins, il est possible de dégager des constantes : La DGFIP ne sera pas épargnée, puisqu'elle serait certainement attaquée par de nouvelles suppressions d'emplois en 2026, contribuant une énième fois à dégrader l'exercice des missions du service public, et à détériorer les conditions de travail des agents.

Pourtant, malgré ces incertitudes, le secrétaire général l'a annoncé : la continuité de l'État est assurée, les responsabilités sont assumées et le dialogue social se poursuit. Un dialogue social mais lequel ? Celui qui reste trop souvent descendant, informatif, et où la parole des représentants peine à trouver sa place ? Les représentants des agents ne sont pas consultés – ils sont juste informés.

L'alliance CFDT-CFTC exige que les représentants des personnels et les agents soient pleinement associés à la construction d'un pilotage des emplois, qui se doit d'être, réaliste, transparent et surtout humain.

À l'ordre du jour de cette instance, le bilan de l'entretien professionnel 2024.

Les Lignes directrices de gestion (LDG) ont placé le CREP au cœur du dispositif des promotions et des mutations. Le CREP est donc devenu l'outil déterminant pour les promotions - sélections et examen professionnel - mais aussi dans le cadre du recrutement au choix. C'est pourquoi, les agents évalués traquent dans leur CREP le moindre mot qui pourrait entacher leur chance de promotion ou de mutation.

Les entretiens professionnels se déroulent depuis *le 29 janvier jusqu'au 28 mars 2025*.

Cette entrevue annuelle est pour l'agent, l'occasion de faire un bilan de la période écoulée, et d'évoquer les missions, aspirations professionnelles et difficultés, avec l'évaluateur.

Ce rendez-vous professionnel a désormais des conséquences directes sur les promotions avec la cotation du profil croix du tableau synoptique des agents de catégorie C et B.

Il impacte fortement la mobilité des agents avec l'augmentation des postes au choix notamment pour les agents de catégorie A. Elle sera demain l'unique outil d'attribution de la prime à la performance.

À la DGFIP, tout agent doit répondre à une accumulation d'exigences toujours plus lourdes, toujours plus floues. Expertise technique irréprochable, soumission relationnelle à la hiérarchie, alignement sans faille... L'expression d'un désaccord, d'un épuisement moral devient un risque, la singularité, un défaut. L'agent est prié de se fondre dans le moule, sans bruit.

Ces méthodes de gestion exigent des agents qu'ils se démultiplient pour répondre à des charges toujours plus importantes. Face à cette réalité, il serait légitime de reconnaître l'ingéniosité — ou l'absurdité — d'un système qui pousse les personnels à accomplir l'impossible dans des conditions dégradées.

Que dire de la reconnaissance professionnelle ? La méthode appliquée ? Le flou... L'évaluation professionnelle reste l'axe central des critères de sélection mais les attendus dépendent plus du contexte relationnel que des compétences... Concernant les cadres A, pour l'alliance CFDT-CFTC, le courage managérial ne se résume pas à quelques mots lâchés en entretien ou à des formules bien tournées dans le CREP. Il doit s'incarner tout au long de l'année, dans un accompagnement réel, constant et sincère de l'agent.

Aujourd’hui, l’adaptabilité est le mot clef. Changer de poste, changer de métier, s’adapter sans délai : voilà la norme implicite. Peu importe que l’agent ait besoin de temps pour monter en compétence ou comprendre les enjeux. Il doit être « acteur de son parcours ». L’administration exige une flexibilité de tous les instants. Lorsque les agents étaient simplement affectés à l’ancienneté et qu’ils pouvaient changer d’affectation au gré de leurs souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique, cette question n’en était pas une. Est-ce un problème de choix de gestion ?

Une loyauté aveugle : est-ce adhésion ou isolement ?

Manager, c’est relayer les orientations de la DGFIP sans discuter. . L’adhésion n’est pas une option, c’est une obligation. Refuser, questionner, ou simplement prendre du recul, c’est s’exposer à être perçu comme défaillant, déloyal. Dans un environnement instable et multi-thématique, l’agent doit « entendre le vent du changement ».... mais surtout ne pas le contester.

Cette injonction à l’adhésion sans réserve, dans un contexte mouvant et complexe, interroge profondément le sens même de l’engagement professionnel. À force de confondre loyauté et soumission, l’institution risque d’étouffer l’esprit critique, pourtant essentiel à toute organisation publique soucieuse de cohérence et d’efficacité. Il devient urgent de repenser les modalités de dialogue et de reconnaissance, afin que les cadres puissent exercer pleinement leur rôle, non comme simples relais, mais comme acteurs responsables.

Et que dire des Trésoreries amendes à la DGFIP, sujet à l’ordre du jour du CSAR du 9 octobre 2025 ?

Au niveau national, les agents dans les Trésoreries amendes subissent des conditions de travail dégradées : sécurité défaillante, locaux inadaptés, outils informatiques obsolètes et une charge de travail écrasante. Malgré les alertes, les réponses tardent.

Il faut plus de moyens humains et matériels à la hauteur des enjeux et une écoute réelle des agents.

Au lieu de quoi, l’administration nous parle de performance.

La performance est devenue le mot d’ordre, brandi comme une solution miracle!

Dans notre département, les agents ne sont pas dupes, ils refusent une logique purement comptable, où les indicateurs de performance masquent une dégradation continue de leurs conditions de travail. Ils attendent des réponses claires :

- Quelles missions seront impactées par les réorganisations à venir, par exemple dans notre département quel est l’avenir des PCE et des SIE (si la mission expertise des PCE leur est transférée).

Y-aura-t-il des transferts d’emplois vers la DIRCOFI si la mission de programmation analyse-risque lui est transférée ou restera-t-elle au niveau départemental ?

Et quelle sera la répartition dans les autres services des CSP faits par le PCE ?

Et que deviendra la programmation de source événementielle ?

- Quelles garanties seront offertes aux agents de la DGFIP du 78 face à la mutualisation des tâches, à la supra-départementalisation ( 6 pôles nationaux créés depuis 2021) ou face à la complexification des processus ( qui est encore capable aujourd’hui d’expliquer le calcul d’une CFE avec planchonnement et lissage ) .

Entre la réduction des effectifs et l’éloignement des réalités territoriales, beaucoup craignent de ne plus pouvoir exercer leur métier avec la proximité et la réactivité qui font la force de notre administration.

L’incertitude pèse sur leur quotidien, alors même que leur engagement reste indispensable.

Il est temps de leur redonner des repères, de clarifier les orientations et de cesser de leur imposer des changements perçus comme des contraintes budgétaires déguisées. Le dialogue social ne se décrète pas, il se construit. Et si la performance est désormais au cœur des préoccupations de la DGFIP alors mesurons-la aussi à l’aune de la confiance, de la transparence et du respect des agents.

En conclusion :

Alors que la DGFIP poursuit sa trajectoire de suppressions d’emplois en la masquant derrière une nouvelle méthode de comptage de la vacance ; l’alliance CFDT-CFTC exprime encore son ras-le-bol face à un dialogue social bien trop formel.

Derrière les discours sur la « performance », nous dénonçons une réalité : celle d’un service public fragilisé et de personnels épuisés, trop souvent exclus des décisions qui les concernent directement.