

CSASCR MARDI 24 MARS 2026 – COMPTE RENDU

- **Emplois**

La contribution au schéma d'emploi est répartie plus équitablement entre le réseau, la centrale et DNS, avec 16 suppressions en services centraux.

Un nouveau référentiel fondé sur les équivalents temps plein (ETP) remplace l'ancienne unité, afin de refléter la réalité des effectifs et de prendre en compte le temps partiel.

La direction a indiqué que ce changement n'affecte ni l'évolution globale des effectifs ni les 550 suppressions programmées.

Il modifie uniquement la façon de calibrer et d'affecter les emplois.

92 renforts sont décidés sur les missions prioritaires pour les services relevant de la compétence du CSASCR. Les priorités (numérique, fraude, relations internationales, doctrine comptable) bénéficient de ces 92 renforts.

Depuis le 1er janvier 2026 la direction est passé du comptage en postes physiques (TAGERFIP) à un référentiel en équivalents temps plein (ETP) .

L'objectif est de :

- permettre un alignement sur la force de travail réelle mesurée au pic d'activité,
- prendre en compte le temps partiel pour calibrer plus finement les besoins.

La direction indique qu'il n'y a aucune incidence sur l'enveloppe globale d'emplois ni sur les suppressions d'emplois prévues.

La CFTC regrette que cette évolution ne permette pas de comparaison mathématique entre 2025/2026 compte tenu du changement d'unité de mesure. Elle fait également disparaître la visibilité sur les vacances de postes.

Un retour à une comparaison classique sera possible à partir de l'exercice 2027.

Le référentiel reste stable et ne s'ajustera pas automatiquement aux variations d'effectifs durant l'année.

Les suppressions de postes se font uniquement lors des mouvements avec des départs non remplacés.

Aujourd'hui on compte 400 contractuels au niveau des services centraux dont 380 informaticiens.

Les contractuels sont désormais intégrés dans les catégories d'emploi équivalentes (A, B, IP ...).

La réforme du référentiel ETP vise à mieux adapter les effectifs à la réalité du travail et des temps partiels, sans réduire le volume total d'emplois.

La contribution au schéma d'emploi devient plus équitable entre réseau, DNS et services centraux.

Les mécanismes de transfert et de compensation garantissent la cohérence budgétaire tout en valorisant les gains de productivité réalisés.

Pour la CFTC l'approche purement budgétaire et comptable n'intègre pas la situation humaine des femmes et des hommes qui constituent le collectif professionnel de la DGFIP.

Cette situation conduit donc à prélever de la force de travail dans le réseau de la DGFIP pour renforcer des équipes des services centraux travaillant sur des missions prioritaires.

Le budget de rigueur voté se traduit à nouveau pour les agents de la DGFIP par des suppressions d'emplois.

Dans cette démarche purement comptable accompagnée de discours sur la performance, la CFTC dénonce une réalité : celle d'un service public fragilisé et d'un collectif professionnel épuisé.

Pour la CFTC, la réalité du travail, la charge vécue par les agents et les besoins concrets sont ignorés.

Dans le document présenté sur l'exercice emplois 2026 pour avoir une vision globale il serait souhaitable d'avoir entre autres les pyramides d'âge par grade et l'analyse des vacances d'emploi et de leur impact sur la qualité de vie au travail.

La CFTC ne voit pas dans ce contexte, comment garantir des conditions de travail dignes et un service public de qualité quand les suppressions d'emplois s'accumulent, les postes vacants se multiplient et les tensions s'aggravent.

Ainsi, des agents se trouvent seuls à effectuer des tâches urgentes avec des chefs de service eux-mêmes mis sous pression qui reconnaissent que la notion de fiche de poste n'est plus d'actualité en temps de disette en personnel et que dans ce contexte les agents doivent être polyvalents.

Lorsque ces agents ont des problèmes de santé reconnus, il n'est plus alors possible dans un contexte de tension des effectifs d'adapter le poste de travail pour éviter un stress de nature à aggraver l'état de santé jusqu'à aboutir au suicide de certains de nos collègues.

Ces situations conduisent à des drames dont la DGFIP est responsable.

C'est ce qu'a reconnu, la CAA de Toulouse le 10 mars 2026 considérant que le suicide d'une agente de la direction départementale des finances publiques des Pyrénées-Orientales, survenu fin 2017, était bel et bien imputable au service.

Pour la CFTC cette décision formalise la gravité de l'impact des suppressions d'emplois sur le collectif professionnel.

La CFTC revendique une fonction publique humaine où les conditions de travail ne doivent pas conduire à la mort.

- **Création de la mission d'appui au réseau pour l'amélioration des processus au sein de SPIB**

La mission d'appui au réseau pour l'amélioration des processus démarre en mode expérimental avec deux agents d'ici l'été pour tester et évaluer, auprès de services volontaires, des méthodes d'accompagnement renforçant les capacités locales sans volet de contrôle ni de modification réglementaire ou informatique.

L'objectif de la création de cette mission est de valoriser les capacités d'amélioration des services opérationnels en termes de process.

L'idée est de soutenir des équipes volontaires pour analyser leurs problématiques et expérimenter des solutions locales en accompagnant les collectifs dans leur recherche de meilleures pratiques

En phase expérimentale le programme de travail est fondé sur des expérimentations de méthodes d'accompagnement.

Il y aura une sélection de services volontaires pour des tests in situ.

Cette mission permettra la construction conjointe de diagnostics et de propositions d'amélioration (coordination, organisation, calendrier, pilotage) et la création d'une documentation avec un partage d'initiatives locales, sans création d'une bibliothèque normative exhaustive.

La mission sera constituée de deux agents avant l'été, avec un possible renfort d'ici la fin d'année. Le dispositif sera ajusté en fonction des retours d'expérience.

La CFTC a bien pris en compte que la mission n'a pas de mission d'audit, de contrôle ou de recherche de productivité chiffrée.

Aucune intervention sur les évolutions réglementaires ne sera possible.

La protection juridique des agents est maintenue, car il n'y a pas de remise en cause de procédures réglementaires ni de responsabilité accrue.

- **Regroupement des équipes de la Direction de projet PILAT (DP2) sur le site de Noisy-le-Grand Montaigne**

Quatre ans après la mise en place de la direction des projets numériques (DPN) et notamment des directions de projets, une évolution de l'organisation apparaît opportune pour la Direction de projet DP2 PILAT sur les outils du Contrôle Fiscal.

Les directions de projets avaient notamment pour objectif d'opérer une concentration des forces de maîtrise d'ouvrage (MOA) et de maîtrise d'œuvre (MOE) pour la réussite des projets majeurs de la DGFIP.

L'éloignement géographique de ces deux fonctions (Noisiel et Noisy le Grand Montaigne) demeure un facteur de frein au sein de la DP2 et une évolution de l'organisation est demandée par le moyen de leur rapprochement au sein d'un même bâtiment.

Ce rapprochement peut être envisagé compte tenu des locaux actuellement disponibles sur le site du Montaigne à Noisy-le-Grand.

Les services sont situés sur deux sites. Maîtrise d'ouvrage sur Noisy-le-Grand, maîtrise d'œuvre sur Noisiel. Les projets menés sont sensibles, ils nécessitent une étroite collaboration entre équipes

L'objectif est de regrouper toutes les équipes sur le site de Noisy-le-Grand afin d'assurer une meilleure proximité physique entre maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre et de réduire des allers-retours intersites pour gagner en efficacité collective

Pour l'administration cela va améliorer la qualité de vie des agents avec des locaux mieux adaptés (température, espaces)

L'annonce a été faite de façon formelle aux agents. Une majorité d'agents est favorable pour suivre la mission.

Ce rapprochement n'entraîne aucun changement de mission ou d'organisation interne.

Le regroupement de la MOA et de la MOE se fait à structure organisationnelle constante.

22 agents internes sont concernés par le changement de résidence, soit l'ensemble des effectifs MOE.



Les missions de tous les agents sont maintenues.

Sur l'aspect conditions de vie au travail, la CFTC demandera une consultation de la FS du CSASCR pour valider les conditions d'implantation et les normes d'espaces de travail.

Vos représentants CFTC sont à votre écoute.

Vos élus CFTC au sein des services centraux sont mobilisés pour relayer vos interrogations et vos attentes.

N'hésitez pas à les contacter : cftc.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr