



Déclaration liminaire CSAL du 17 juin 2026

Cyril Faure a pris la parole en préambule pour saluer la mémoire de notre collègue et amie Nadine Garreau, dont nous avons appris le décès survenu ce 16 juin 2026.

Mme la Présidente,

Il y a un mois, l'INSEE a annoncé un taux d'inflation à 2,2 % sur un an. Le refus du gouvernement de revaloriser d'autant le point d'indice sonne le glas du modèle salarial de la Fonction publique.

La revalorisation automatique du SMIC à 1 867,02 € au 1er juin 2026, annoncée le jour même par le ministre du Travail, sans le moindre « coup de pouce » et surtout sans revalorisation du point d'indice, pourrait précipiter plus de 700 000 agents publics sous le salaire minimum interprofessionnel.

Soit un doublement en six mois du nombre d'agents publics dont la grille indiciaire est rattrapée par le SMIC.

Pour un inspecteur la perte moyenne avoisine les 1 000 € brut par mois si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis les années 2000.

C'est le résultat assumé d'un choix politique d'années de gel du point d'indice, de refus du gouvernement d'ouvrir une véritable négociation salariale intégrant la refonte des grilles indiciaires, de mépris affiché pour les organisations syndicales auxquelles ne sont proposées que de simples réunions de travail qui ne débouchent sur rien.

La sphère gouvernementale ne se contente plus de laisser dériver les salaires : elle organise, méthodiquement, l'alignement de la Fonction publique sur le SMIC.

Les mécanismes de l'indemnité différentielle, qui aligne les traitements rattrapés par le SMIC, n'est pas une solution, d'autant plus qu'elle n'est pas prise en compte dans le calcul des pensions : c'est un aveu d'échec.

Il dévoie la logique statutaire en rémunérant tous les agents, débutants comme ceux ayant 20 ans de carrière, au même niveau, sans tenir compte de leur grade, de leur qualification ni de leur ancienneté.

C'est l'effacement programmé de la grille indiciaire et de la Fonction publique de carrière.

Au cours de notre CSAL, nous aborderons les résultats de l'observatoire interne 2026 au sein de notre direction.

Au niveau de la DGFIP, ces résultats ont fait l'objet d'une communication sur Ulysse.

Nous ne serons pas d'accord sur l'interprétation des chiffres et des résultats, mais nous pouvons peut-être nous accorder sur un point, lorsqu'à l'issue de cette enquête

censée refléter l'état d'esprit des agents, le premier point voire l'unique point de satisfaction relevé par notre Directrice Générale est le taux important de participation des agents de la DGFIP à cette enquête, c'est le signe qu'il y a un problème, un malaise au sein de notre administration.

Les résultats le prouvent : 32 % des agents sont désabusés, 33 % sont inquiets et fatigués, 58 % des agents considèrent que leur direction ne va pas dans le bon sens et la moitié des agents considèrent que la charge de travail est mal répartie.

À ces mauvais chiffres, n'oublions pas d'ajouter malheureusement les multiples suicides et tentatives de suicide qui ont eu lieu ces derniers mois.

Comme l'indique le Monde dans son article du 05 juin 2026, les agents de finances publiques ont le moral en berne et l'on comprend pourquoi !

Nous aborderons les résultats de l'ENFiP lors de nos échanges mais ceux-ci retranscrivent les mêmes malaises et les maigres solutions que vous apportez sont plus qu'insatisfaisantes : formation pour les encadrants, appel à des vacataires, désignation de tuteurs pour les nouveaux arrivants, partage des résultats de l'observatoire sur l'intranet local.

Bien évidemment tout cela dans un cadre budgétaire contraint comme vous nous le rappelez dès qu'il s'agit de trouver des solutions.

En bref, ce n'est pas la joie, on n'a pas de solution, on n'a pas d'argent donc il faudra faire avec !

L'analyse du Tableau de bord de veille sociale 2025 au sein de l'ENFiP a de quoi inquiéter également :

- Augmentation du nombre de fiches de signalement ;
- Augmentation des périodes de congés maladie de courte durée malgré la mise en place du jour de carence. Comme quoi si les agents se mettent en arrêt c'est parce qu'ils vont mal ;
- Forte augmentation du nombre d'incidents et violences chez les stagiaires ;
- Augmentation du nombre d'accidents de service ;
- décès d'un stagiaire et 2 suicides qui ont impacté profondément les promotions ainsi que les équipes pédagogiques.

Concernant les solutions mises en œuvre on constate beaucoup de formations, d'explications auprès des agents mais au final très peu de remise en cause de l'action de l'administration.

À croire que si les agents ne vont pas bien, ce n'est pas la faute de l'administration mais c'est parce qu'ils ont mal ou pas compris.

Concernant l'évaluation des scolarités par les stagiaires, nous reviendrons lors de nos échanges sur la nécessité d'avoir une réflexion sur les cours ayant fait l'objet d'une digitalisation lors de la mise en place du 4+1 et sur les besoins d'une dé-densification.

Cette dé-densification peut prendre de multiples formes, diminution du volume horaire, allègement de contenu de cours, exercice de synthèse mais tout cela est vain si à côté la DG, le ministère ou autre nous rajoute des e-formations obligatoires.

Celles-ci arrivent souvent beaucoup trop tôt dans le parcours des stagiaires.

À quoi bon leur parler de l'IA au sein de notre direction quand la plupart viennent juste de découvrir les métiers et les missions de la DGFIP. Tout cela manque de hauteur de vue et ressemble plus à du bourrage du crâne qu'à un parcours de formation.

Afin, d'alléger le calendrier des stagiaires et permettre de vrais temps d'assimilation aux stagiaires, la CGT demande que ces e-formations soient basculées lors de leur FPP.

Croyez-nous les tuteurs de ces stagiaires seront ravis d'avoir une 1/2 journée ou 1 journée de libre par semaine afin de pouvoir avancer sur leur travail.

Si cela n'est pas possible alors le problème de la formation initiale n'est pas qu'elle est trop dense mais qu'elle est surtout trop courte.

Concernant les travaux immobiliers, nous sommes soulagés de voir que certains projets qui étaient bloqués jusqu'ici avancent enfin : installations d'un portique de sécurité à Lyon, climatisation à Clermont-Ferrand.

Cependant, la situation de l'établissement de Nevers est préoccupante : problèmes d'isolation thermique, de climatisation, de vétusté, impossibilité technique pour réaliser certains travaux etc.

La CGT ENFiP souhaite connaître la position de l'ENFiP sur cet établissement.

En points divers, la CGT souhaite revenir sur *l'application Seli 2*

Cette année lors de l'ouverture de la FPP les formateurs ont eu la surprise de découvrir SELI 2 à la place d'OCAPI. Cette nouvelle application qui a fait l'objet d'un accompagnement très léger voire inexistant de la part de l'ENFiP pose problème.

Alors qu'OCAPI permettait dès le premier jour de Formation Pratique Probatoire de connaître l'affectation précise du stagiaire, le nom de son chef de service et de son tuteur. SELI 2 ne donne que le nom du chef de service lors de l'ouverture des rapports intermédiaires soit quelques semaines après.

Résultat, alors que les stagiaires sont toujours gérés par l'ENFiP, les formateurs doivent leur écrire pour savoir dans quel service ils sont affectés et quel est leur chef de service.

Au niveau crédibilité on repassera et au niveau prévention des risques également.

Par ailleurs, le suivi des stagiaires demeure compliqué, car l'attribution des stagiaires au formateur référent comporte des erreurs.

Enfin, nous aimerions avoir votre avis sur la reprise en main par le bureau SJCF de la formation continue pour les vérificateurs stagiaires, ce qui pour nous, ressemble à un camouflet.