



Déclaration liminaire CGT FP au CSAL de la DNVSF **du 16 avril 2026.**

Madame la Présidente,

La guerre illégale déclarée par les Etats-Unis d'Amérique de TRUMP et ses alliés dans le Golfe Persique perturbe les équilibres économiques de la planète. Ces répercussions se ressentent jusqu'en France où le coût des matières premières (gasoil, gaz....) ne cesse d'augmenter pour la population. Ainsi nos concitoyens, dont les agents de la DGFIP ne sont pas exempts, voient leurs conditions de vie et morales se dégrader. Aussi l'inflation prévue en 2026 du fait des méfaits de TRUMP va encore plus rogner le pouvoir d'achat des Français selon les instituts économiques. Il est donc grand temps pour le Gouvernement de revaloriser les salaires des agents de la Fonction Publique.

En France, les dernières élections municipales ont porté à la tête des exécutifs locaux nombre d'élus issus de la diversité. Ils-elles deviennent donc les premiers magistrats de leur commune. Mais la haine et son racisme ambiant viennent ternir ces résultats. Il est temps qu'au sommet de l'État, le premier magistrat du pays tape du « point sur la table ». Notre pays ne peut plus continuer sur ce chemin de la haine et du refus de l'autre. Nous faisons tous partie de la communauté humaine, d'où que l'on vienne. Aussi, la CGT Finances Publiques de la DNVSF souhaite que l'ARCOM saisisse, prenne enfin ses responsabilités, non pas en délivrant des amendes à la chaîne C NEWS ou à sa maison mère CANAL +, mais en fermant, enfin, la chaîne poubelle de Bolloré.

La seule valeur qui vaille en France, c'est celle de la République : Liberté, Égalité, Fraternité.

Nous sommes réunis ce jour en deuxième convocation pour le premier CSAL de l'année 2026, puisque la CGT Finances Publiques de la DNVSF a décidé de boycotter la première convocation du 31 mars portant sur le volet emploi 2026 de la DGFIP.

Ce CSAL emploi vient confirmer ceux des années précédentes, toujours plus de suppressions. En comptabilisant les 550 de 2026, ce sont bien depuis sa création en 2008, 32 596 emplois d'ETP (correspondant à 29 % des effectifs titulaires). Ainsi, les services de gestion départementaux perdront près de 1 000 ETP.

Le cadre DGFIP d'objectifs et de moyens 2023-2027 prévoit 3 000 suppressions d'emplois, cela veut dire que la DGFIP subira en 2027, à cadre maintenu, 850 suppressions d'ETP supplémentaires.

Pendant ce temps, les services sont exsangues sur l'ensemble du territoire, la souffrance au travail est de plus en plus prégnante considérant le nombre de suicides ou tentatives enregistrés l'an dernier et malheureusement de mise en ce 1^{er} trimestre 2026. Si le nombre de postes vacants était en septembre 2025 de 3 568 emplois, après les arrivées en première affectation, la DGFIP, pour combler ce déficit va à nouveau avoir recours à un nombre de contractuels jamais égalé, puisque le schéma des emplois 2026 prévoit un recrutement d'environ 1 400.

En revanche, si la fiche d'impact sur les emplois 2026 produite par la centrale lors du CSAR du 16 février prévoit un renforcement d'emplois consacré à la lutte contre la fraude à hauteur de 140, dont 11 ETP au titre des DNS, la DNVSF nous présente une fiche d'impact

locale sans arrivée supplémentaire pour lutter contre la fraude. Pire, vous annoncez deux suppressions de 2 emplois C dont 1 technique. Vous ajoutez que les 2 emplois sont en fait 2 emplois vacants. Vous précisez également que le nouveau référentiel d'allocation des emplois est au 1^{er} janvier 2026 calculé en ETP et non plus en « chaises », l'objectif étant de mieux allouer les ressources en fonction de la charge réelle de travail et des enjeux.

Permettez-nous d'en douter par la démonstration qui suit. Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit d'un tour de passe-passe qui sert à supprimer des emplois et minimiser les postes vacants :

Avec l'ancien TAGERFIP, nous avons la photographie :

- > des autorisations d'emplois par catégorie et directions (les services pour les TAGERFIP locaux).
- > la situation après mouvement avec : les gels de postes, les effectifs présents (réels), et le solde.
- > la situation des effectifs (réels) pondérés par les temps partiels
- > le solde pondéré des temps partiels faisant apparaître les vacances d'emplois.

Avec la nouvelle méthode,

- > Si certaines missions considérées comme prioritaires ne se verront pas appliquer cette méthode, la conséquence est que les nouveaux indicateurs s'attaqueront prioritairement aux services de gestion des départements.
- > masquer les vacances d'emplois : comment suivre les temps partiels, les arrêts maladies de longue durée pour avoir une idée des vacances d'emplois (exemple de mutation d'un TP)
- > supprimer sans bruit des volants d'emploi en cumulant les temps partiels: 5 chaises occupées par 5 agents-e-s à 80 % deviennent 4 ETP, il n'est plus fait mention nulle part des 5 chaises -qui de fait disparaissent.
- > faciliter les restructurations (si l'allocation des emplois par mission est mise à jour en continu, le calcul est simple : aujourd'hui on ferme un service, les emplois de ce service disparaissent 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 un service 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. 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, les agents étant à la main de l'administration, rattachés seulement à une vague enveloppe métier.
- > voire rendre le comptage des taux de grève, taux de suicide, taux d'arrêts maladie, etc. impossible puisque le nombre d'agent-e-s ne sera plus communiqué.

Pour la CGT Finances Publiques, cette absence de chiffres ajoutée à cette nouvelle méthode de calcul va en réalité permettre de cacher les suppressions d'emplois prévues au PLF de 2026.

Autre préoccupation, suite à un contrôle interne, l'administration procède à la récupération d'indus perçus à tort par les agents de la DGFIP. L'ampleur des montants touchant toutes les catégories est intolérable : les agent.e.s ne sont pas responsables.

Cette situation est due à une mauvaise gestion continue depuis plus de 10 ans et des services RH exsangues.

Dans sa lettre ouverte du 4 mars 2026, la CGT Finances Publiques dénonçait une pseudo-information réduite à quelques échanges tardifs, sans précision sérieuse sur le contenu des messages envoyés, les montants réclamés, les délais imposés ou les possibilités d'aménagement. Elle rappelle aussi que la jurisprudence¹ admet que, lorsque l'erreur ou la carence est imputable à l'administration, le montant réclamé peut être réduit.

Aussi la CGT revendique des remises gracieuses les plus larges possibles, ainsi qu'un échelonnement sur 24 mois pour le reste à charge, en prenant en considération les situations individuelles des agents.

La DNVSF se trouve concernée, puisque une agente cadre C s'est vue notifier un remboursement d'indemnités de manière brutale.

Pouvez-vous nous informer des conséquences sur la situation de l'agente quant au calendrier des rappels, la direction va-t-elle accompagnée l'agente dans le lissage de ces indus et non pas que sur la paye d'avril ?

¹ Tribunal administratif de Nancy 26 septembre 2024 (chambre 3, n° 2203333 et Tribunal administratif de Melun 4 février 2025 (6ème chambre n° 2110692).

Les élus CGT Finances Publiques au CSAL de la DNVSF

cgt.dnvsf@dgfip.finances.gouv.fr