

Visite de Madame Amélie Verdier, directrice générale des finances publiques 18 mars 2025

Madame la directrice générale,

Vous venez ce jour dans les Hautes Pyrénées et nous formulons le souhait que votre visite soit l'occasion d'entendre « la vraie vie » des services et les interpellations et attentes des personnels de notre administration. Les agents.s sont en première ligne pour défendre l'utilité de nos missions auprès des usagers et des collectivités locales... Vous devez les entendre.

Nous vous remettons à cette occasion la lettre ouverte que vous adressent les agents des finances publiques des Hautes Pyrénées.

Vous n'êtes pas sans savoir que notre direction est sous le choc depuis quelques semaines.

Deux décès et une tentative de suicide ont bouleversé les agents de notre département. Au fil de nos visites de services un climat anxiogène se révèle et la dégradation des conditions de travail est mesurable et constatable dans de nombreux services.

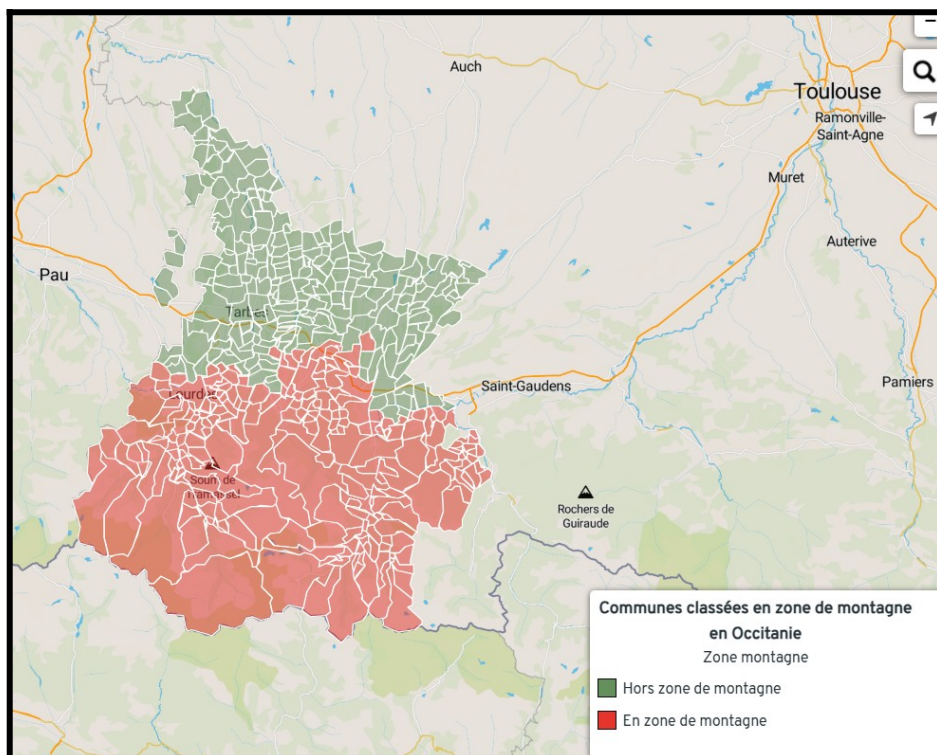
Nous y reviendrons dans le corps du document que nous vous remettons aujourd'hui.



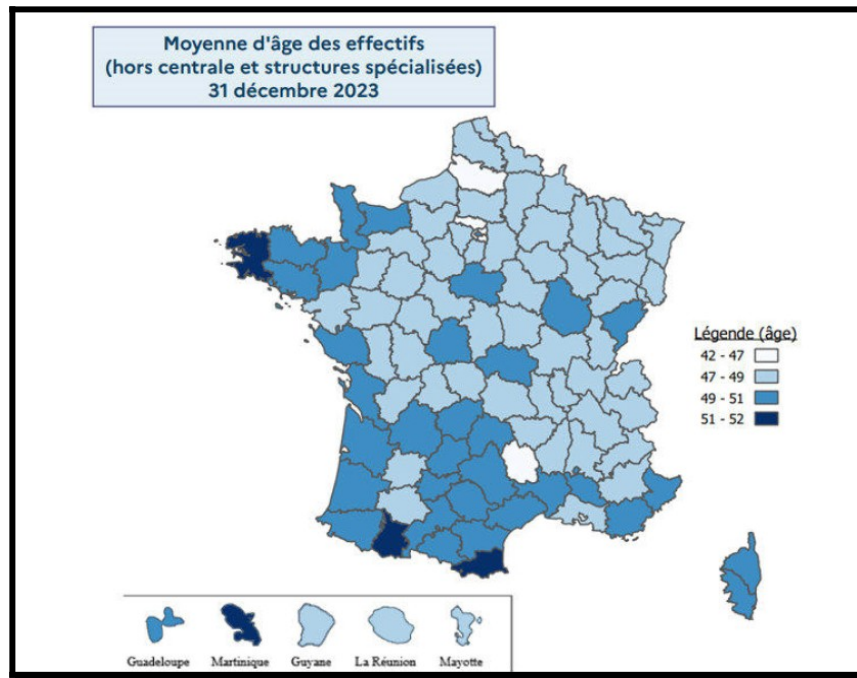
Les Hautes Pyrénées ont une superficie 4 464 km² pour 231 000 habitants.

Contrairement à l'évolution démographique d'Occitanie, notre département ne bénéficie pas de dynamique en ce sens.

C'est un département de montagne qui compte plus de 450 communes dont 236 sont classées en zone de montagne.



Le taux de pauvreté (personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté) est de 16 % et le revenu annuel médian y est de 21 500 € (données INSEE 2022).



La population y est donc largement plus âgée que la moyenne nationale et plus pauvre que la moyenne nationale.

Ces données démographiques et géographiques sont particulièrement importantes.

Ainsi les populations des Hautes Pyrénées font partie de des populations surexposées au phénomène de fracture numérique et sont plus particulièrement concernées par la rupture d'accès aux services publics que la Défenseuse des Droits (Mme Claire Déon) a relevé dans deux rapports successifs (Estimation à 13 % de la population exclue de l'accès aux services publics par les procédures numériques). (https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd_rapport_dematerialisation-2022_20220307.pdf)

S'agissant de notre administration, et c'est particulièrement vrai depuis le déploiement catastrophique de GMBI, on constate une progression de l'accueil physique (plus de 40 000 déplacements au guichet sur la dernière campagne IR passée).

Ces éléments de contexte auraient dû être pris en compte lorsqu'il s'est agi d'engager les plans de réorganisation/restructuration qui n'ont cessé d'impacter notre administration, nos missions, les conditions de leur exercice, les conditions de travail des agents ainsi que les conditions d'accueil des usagers de nos services.



Un aperçu non exhaustif de la situation de certains services de la DDFIP 65.

Notre administration, avant le NRP (Nouveau Réseau de Proximité), était présente sur l'ensemble du département à travers 13 trésoreries de proximité, 3 SIP et 3 SIE.

En 22 ans, notre direction (fusionnée à partir de 2008) a perdu plus de 200 emplois, 5 seront à nouveau supprimés cette année et ce n'est pas l'implantation d'un SAPF qui a permis de mettre fin à cette véritable saignée.

➤ **Services de Gestion Comptable (SGC) :**

2 SGC sont implantés dans le département (1 à Tarbes avec 2 antennes à Argelès Gazost et Maubourguet et 1 à Lannemezan)

Ce chiffre à lui seul témoigne de l'étendue des dégâts et de l'absence de réelle écoute au niveau de la DDFIP 65, de la délégation et de la DGFIP.

La DDFIP 65 présenta un plan à 2 SGC, **dont celui de Tarbes (en nombre de budgets) est le 5^e de France en importance** ! Un SGC qui regroupe les zones d'habitation de Lourdes, Luz St Sauveur, Bagnères de Bigorre, Maubourguet du sud au nord du département. Une véritable aberration. Pour le 10^e plus petit département de France, dont la moitié en zone de montagne..... il fut donc décidé de créer un **MASTODONTE**.

Et pourtant la CGT, tout en rappelant son opposition aux logiques développées par le NRP, présenta un scénario différent à celui impulsé par la direction.

En effet, et compte tenu de tout ce que nous avons dit sur les caractéristiques de notre département (physiques, géographiques, démographiques, sociales), la CGT proposa l'implantation minimale de 3 SGC, dont 1 SGC de la Montagne.

Près de 200 délibérations communales vinrent appuyer cette démarche (notamment dans la zone géographique d'Arreau), des rencontres préfectorales et avec Mme la Ministre des collectivités territoriales furent organisées **mais la DGFIP décida de passer en force avec l'aval gouvernemental**.

Cette architecture et ces choix imposés ne sont pas étrangers, loin de là, aux difficultés que connaît le réseau et les agents du département.

Cette véritable industrialisation du travail, présentée comme une modernisation bénéfique, se traduit par une perte d'autonomie et de sens du travail.

La constitution de ces deux unités particulièrement importantes déconnecte les agents du territoire (peu ou pas de contact avec les collectivités), malgré la présence des conseillers aux collectivités.

D'ailleurs cette organisation en SGC a été décriée et condamnée par l'Association des Maires de France(<https://www.amf.asso.fr/documents-enquete-amf-les-relations-communes-intercommunales-avec-la-direction-generale-finances-publiques-synthese-resultats/42351>).

Ces énormes SGC (particulièrement en nombre de budgets) ont entraîné un changement majeur d'organisation, une spécialisation la plus fine possible est demandée aux agents, avec comme conséquence un cloisonnement entre services, des difficultés de communication dans les collectifs, une absence de polyvalence et donc des tensions lors des absences de collègue.

Le tout sur fond grosses inquiétudes sur l'avenir des missions (Voir le rapport Ravignon sur la séparation ordonnateur comptable notamment : <https://presse.economie.gouv.fr/rapport-de-boris-ravignon-sur-le-cout-du-millefeuille-administratif/>)

➤ Service Départemental Des Impôts Fonciers (SDIF) :

Le SDIF compte 19 agents (1 A+, 2 A, 10 B, 6 C).

Le SDIF du département est confronté aux problèmes que rencontre l'ensemble des services du cadastre avec des applications informatiques catastrophiques, mal finalisées et l'impact du fiasco GMBI. (rapport de la Cour des Comptes : https://65.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/gmbi_synthese_cour_des_comptes.pdf).

Ce rapport est très critique de la Cour des Comptes (coût de 1,3 milliards estimé pour l'Etat) n'a cependant pas abordé sur la déclaration foncière attendue pour les redevables et l'application SURF pour les agents de la DGFIP.

Mais cela ne s'arrête pas là, la question au gouvernement du sénateur Jean-Baptiste Le Blanc le 15/11/2024 précise que le nombre de constructions annuelles de logements en France se situe entre 300 000 et 400 000, sans compter les extensions..... Or, seuls 1 576 dossiers d'autorisation d'urbanisme postérieurs au 1^{er} septembre 2022 ont été traités à l'échelle nationale en 2023 par la DGFIP.

Nous n'oublions pas non plus le reportage de France Inter intitulé « Où sont passés les millions d'euros de la taxe d'urbanisme ? » diffusé le 02/02/2025. Il y est fait état de plus de 650 millions d'euros de manque à gagner pour les collectivités locales, collectivités en mal de recettes et de financements en 2025.

Les agents constatent que l'émission des taxes d'urbanisme est constamment retardée depuis septembre 2022, et nous font état de rumeurs sur des erreurs de calcul, notamment au niveau des exonérations et des abattements.

Quoi qu'il en soit, nous aurons bientôt connaissance du nombre de titres émis pour les taxes d'urbanisme pour l'année 2024 et nous saurons si effectivement nous faisons face à un simple retard ou à un fiasco déclaratif.

Mais malheureusement il n'y a pas que la gestion des taxes d'urbanisme qui pose problème.

C'est aussi le cas de l'évaluation des locaux, notamment pour une partie des constructions neuves. 28 mois après le transfert des taxes d'urbanisme, les agents du SDIF nous expliquent qu'ils connaissent toujours des difficultés **pour assurer les évaluations des locaux, bases d'imposition de l'ensemble des taxes locales** (*Taxe Foncière, Taxe d'habitation, Cotisation Foncière des Entreprises*). Or, ces difficultés n'existaient tout simplement pas avec l'application Lascot.

On pourrait également évoquer un fonctionnement erratique des mises à jour entre applications et **des permis de construire à enjeu non priorisés et non visibles**, des agents qui ont de plus en plus de mal à comprendre les mises à jour entre Majic et l'application SURF...

Contrairement à l'application Lascot, les agents n'auraient pas la possibilité d'imprimer les mails d'envoi et les lettres de relance en cas de contestation pour une évaluation d'office. C'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas vérifier si le mail ou si l'adresse postale est erronée à la date d'envoi. Cette situation est totalement anormale. **Elle fragilise la position de l'agent et la procédure** en cas de contestation du redevable.

Résumons : On oblige les agents à faire du traitement de masse. On industrialise les tâches. On accélère les processus de saisie et, dans le même temps, on oublie l'indispensable, c'est-à-dire simplement aider les agents dans leurs tâches. Quand la Direction Générale, dans ses groupes de travail sur SURF, parle d'intelligence artificielle, de quoi parle-t-elle exactement ?

Le Pôle Topographique et de Gestion Cadastre (PTGC) est constitué de 5 géomètres. En 2019, le département comptait encore 8 géomètres.

Les géomètres s'interrogent aujourd'hui sur l'abandon des déplacements sur le terrain qui se traduit par un plan cadastral qui n'est plus mis parfaitement à jour et un effondrement des contrôles. Affectés de plus en plus à des tâches de saisies, ils ont le sentiment que le sens même de leur mission est en train de se perdre.

➤ Service de la Publicité Foncière et de l'Enregistrement (SPFE) :

Le SPFE des Hautes Pyrénées est implanté à Tarbes avec 19 emplois.

Après le rattrapage façon bulldozer du retard national, avec les SAPF en première ligne, les SPFE sont désormais appelés « à mener des actions en faveur de la maîtrise de la qualité du fichier immobilier ». La direction générale reconnaît en effet que « des allègements dans les contrôles ont pu impacter défavorablement la qualité du fichier immobilier » ; « le taux d'anomalies constatées pouvant atteindre 30 % de l'échantillon » dans certains services...

La grande inquiétude est l'avenir du service en lui-même. En effet, la DGFIP ne cesse d'étendre les attributions des SAPF. Les récents transferts massifs d'emplois, notamment depuis les SPF de métropoles, laissent craindre un déport progressif de l'intégralité de la mission vers les SAPF.

➤ Service des Impôts des Particuliers (SIP) :

3 SIP existaient dans le département il y a 4 ans (Tarbes, Lourdes, Lannemezan).

En dépit de l'opposition des agents et de la mobilisation de certains élu.e.s, dans la même logique qui sous-tend toutes les restructurations made in DGFIP, la direction locale imposa de manière unilatérale la mise en place du SIP départemental à Tarbes (avec antennes à Lourdes et Lannemezan), en dépit du bon fonctionnement des SIP de Lourdes et de Lannemezan.

Il n'est pas inutile de rappeler que cette création du SIP départemental déstabilisa les équipes et conduisit de manière directe à deux arrêts maladie de longue durée (1 agent demanda sa mutation après reprise du travail, 1 autre agente détachée dans un premier temps est désormais en CLM).

Une intervention de la FS fut nécessaire avec intervention d'un psychologue du travail.

La direction locale a également engagé une médiation du projet et **compte tenu de la surveillance d'un fait particulièrement grave au sein du SIP de Tarbes (voir plus loin l'espace consacré dans la présente note aux conditions de travail et aux RPS à la DDDFIP 65), un enquête a été décidée le 10.03.2025 par la formation spécialisée du CSAL 65 sur les conditions de travail au sein du SIP départemental.**

La Direction Générale a présenté dans une note du 16/05/2023, mise à jour en février 2024, sa vision des « SIP de demain » :

- ◆ les SIP doivent offrir un accueil généraliste et multi-canal des usagers, élargi à celui couvert par les France services (FS),
- ◆ l'activité des SIP doit se recentrer sur leurs missions de pleine compétence : mise à jour et fiabilisation des fichiers des contribuables, recouvrement amiable et pré-contentieux, gestion du contentieux fiscal et gracieux, comptabilité.

Par contre, l'activité foncière des SIP doit relever en priorité des services départementaux des impôts fonciers (SDIF), le CSP d'initiative relève des PCRP, et le recouvrement forcé doit être transféré au PRS.

Les agents ne sont pas dupes, l'objectif affiché est clairement la mise en place d'une organisation décloisonnée des secteurs dédiés à l'assiette et au recouvrement. Le but est de pallier le déficit d'agents en développant la polyvalence. A terme, ce sont vraisemblablement les antennes de Lourdes et de Lannemezan qui seront progressivement dévitalisées jusqu'à leur disparition.

➤ Service des Impôts des Entreprises (SIE) :

Le département compte 1 SIE départemental avec 1 antenne à Lourdes, l'antenne de Lannemezan qui avait été présentée comme « pérenne » (les promesses n'engagent que ceux qui les croient) lors de sa mise en place étant en voie de dissolution totale.

Dans les SIE, la charge de travail a considérablement augmenté, qui plus est le SIE compte 2 vacances d'emplois.

Les échéances se succèdent rapidement, les agents suivent difficilement. Il faut prioriser les tâches, en abandonner certaines.

Le travail est morcelé, les tâches sont réalisées de manière « industrielle » avec pour conséquence une perte de sens des missions.

Le transfert des taxes douanières s'est fait sans formation à la hauteur.

Avec la dématérialisation, l'administration doit aussi faire face à des cyber-attaques, de plus en plus nombreuses, comme celle récente du piratage des comptes professionnels qui a augmenté la charge de travail pour les collègues.

La réorganisation en cours de la sphère du contrôle fiscal pose question. Avec la suppression à terme des PCE, la fonction « expertise » et le contrôle sur pièce des professionnels sont transférés aux SIE.

L'expérimentation en cours du transfert du recouvrement forcé vers le PRS n'a pas été comprise, notamment au regard des résultats plus que mitigés des expérimentations déjà réalisées.

A cela s'ajoute la prochaine mise en place de la facturation électronique, qui, même si elle est retardée, aura un impact conséquent sur les services de gestion.

Par ailleurs des initiatives managériales, comme la généralisation du logiciel Open. Lab, sont mal acceptées par nombre d'agents du service.

➤ Trésoreries hospitalière :

Encore une fois le dogme de la concentration s'est traduit par la « création » d'une trésorerie hospitalière départementale située à Lourdes avec l'implantation d'une antenne hospitalière à Bagnères de Bigorre.

Cette antenne fut créée pour faire « passer politiquement » la fermeture de la trésorerie de Bagnères de Bigorre qui était l'une des trésoreries du département qui accueillait le plus de public (de par les caractéristiques de la population de son ressort perceptoral).

Outre les graves difficultés budgétaires que connaissent les hôpitaux, et particulièrement l'hôpital de Tarbes, il existe une nouvelle problématique en lien avec la création de l'hôpital unique Tarbes-Lourdes à Lanne.

➤ Missions du Contrôle Fiscal :

Beaucoup d'inquiétude sur l'avenir du Pôle Contrôle Expertise (PCE), beaucoup d'agents craignent sa disparition future au regard des éléments diffusés lors du groupe de travail national du 14.11.2024.

Obligation pour la programmation des contrôles de se baser sur les **listes MRV** qui sont faites par des requêtes informatiques et qui sont sensés être exceptionnels, mais qui sont souvent décevants au niveau local, ce qui impacte les résultats du contrôle fiscal en général.

➤ Équipe de Renfort (EDR) :

L'EDR des Hautes Pyrénées compte 10 agents au Tagerfip mais enregistre 2,5 emplois vacants.

Dans notre département une décision de la direction est de nature à pénaliser le réseau DDFIP puisque les EDR (contrairement à ce qui se déroule dans d'autres départements) assurent de manière très large les permanences dans les établissements France Services.

Cette orientation pénalise donc les services du réseau.

Par ailleurs, il s'avère que nombre de directions restreignent les déplacements des EDR dans les services (au nom des économies budgétaires).

➤ Services de direction :

Les effectifs en service de Direction sont également très tendus, ce qui nuit au pilotage des missions départementales.

Le service RH est en difficulté du fait des suppressions d'emplois constantes depuis des années alors que les agents qui y exercent leurs missions sont de plus en plus confrontés aux demandes et questionnements des agents du réseau (interrogations sur la retraite, les frais de déplacement etc...).

Les dernières instructions de la DGFIP sur la liquidation des frais de déplacement ont été de nature à mettre ces agents en difficulté.

Le SPL, dont les effectifs n'ont cessé de fondre, s'interroge à raison sur son avenir à court terme.



Focus sur les taxes d'urbanisme, révélateur de l'absence d'écoute des remontées de terrain et alerte sur les conditions de travail :

On ne connaît pas le degré d'erreur et d'anomalie lié au logiciel ou au redevable.

Nous tenons à signaler que le parcours déclaratif pour le redevable a été totalement imbuvable pendant plus d'un an et s'est avéré être une véritable source d'incompréhension et d'erreur. Même aujourd'hui, ce parcours déclaratif, qui en partie s'est amélioré, reste quand même très difficile à appréhender pour le commun des mortels.

Entendre les responsables de la Direction Générale expliquer, après le reportage de France Inter, que les redevables sont en partie responsables car ils se sont mal appropriés l'outil est totalement malhonnête d'un point de vue intellectuel et participe au sentiment de déconnexion d'une administration totalement sourde aux préoccupations des usagers.

Lorsque la DGFIP a permis le dépôt de la déclaration d'impôt sur le revenu en ligne, le principe de base a toujours été de mettre le maximum d'informations pour le redevable et de faciliter son parcours déclaratif.

Ce souci d'ergonomie ne s'est absolument pas appliqué pour la déclaration foncière attendue.

C'est encore pire avec la déclaration pour les taxes d'urbanisme.

Le redevable doit reprendre la totalité de son permis.

Demander encore aujourd'hui à un simple particulier s'il construit par exemple des logements sociaux pour sa propre résidence principale **est une simple aberration.**

Pourtant, une grande partie des données sont connues dès le dépôt du permis. Et on est en droit de se demander pourquoi celles-ci ne sont pas tout simplement retranscrites puis analysées pour simplifier le parcours déclaratif du redevable.

Demande-t-on à un retraité n'ayant que comme seule source de revenu sa pension de retraite, quand il effectue sa déclaration d'impôt sur le revenu en ligne, d'invalidier la déclaration de revenu étranger, de revenu foncier, de revenu professionnel ou de plus-values mobilières ?

Et pourtant, c'est ce que l'on fait avec la déclaration d'urbanisme.

On ne peut que constater qu'il existe un différentiel énorme entre le système déclaratif pour les impôts locaux et les impôts d'État.

De là, à dire que la DGFIP est moins soucieuse pour les bases imposables des impôts locaux, c'est un pas que nous ne franchirons pas. En revanche, il n'est pas sûr que les collectivités locales auront le même avis.

À nos yeux, le problème est ailleurs : la DGFIP a envoyé dans les services et sur le site [impots.gouv](http://impots.gouv.fr) des applications informatiques bêta, pour des raisons obscures.

Nous n'oublions pas non plus que la déclaration en ligne de l'impôt sur le revenu avait fait l'objet d'expérimentations multiples et variées, avec parfois des échecs inhérents à un tel changement de paradigme.

C'est le prix du manque d'expérimentation de ces applications que les agents payent depuis deux ans.

Il est plus facile de réécrire un logiciel en expérimentation. Les conséquences sont maîtrisables. Elles ne le sont plus quand il fonctionne avec des millions de données et interagit avec l'ensemble des services de la DGFIP.

Dans un tel contexte de fragilité pour le SDIF, un rebond du marché immobilier après plusieurs années de stagnation, conduirait les services à un point de fracture.

Nous avons gardé en mémoire les sorties de rôles chaotiques au niveau des taxes foncières quand les délais de publication des actes notariés au fichier immobilier dans le département étaient particulièrement longs entraînant la gestion supplémentaire, sur plusieurs mois, de plusieurs centaines de contentieux d'attribution.

Il faut prendre conscience que les propriétaires et les parcelles qui sont indiquées sur SURF proviennent de l'application Majic et uniquement de Majic.

Ces données trouvent leurs origines dans le fichier immobilier des Services de Publicité Foncière. Autant dire que si le délai de publication des actes explose de nouveau, **les anomalies sur l'application SURF seront systématiques**, notamment dans le cadre des ventes en état futur d'achèvement et des simples ventes de terrain à bâtir. Par exemple, c'est le vendeur du terrain à bâtir qui recevra les premiers mails de relance, voire dans le pire des cas qui sera taxé d'office, pour la construction d'un local réalisée par l'acquéreur.



LES REMISES EN CAUSE DES DROITS ET GARANTIES GENERENT UN CLIMAT ANXIOGENE DANS LES SERVICES :

♦ Le droit à mutation mis à mal, la multiplication des postes à profil, aujourd'hui les cadres A demain tous les agents :

Nous sommes stupéfaits de la note de la DG imposant dans le mouvement local du 1^{er} septembre 2025 la systématisation de l'affectation au choix pour les cadres A.

Cette mesure est particulièrement anxiogène pour les cadres A mais aussi les autres catégories qui se questionnent sur votre volonté de généraliser de tels processus (recrutements, mutations, affectations) inégalitaires pour les personnels, leurs droits et garanties !

- Le profil professionnel devient prépondérant : c'est l'enfermement dans une filière professionnelle.
- Les priorités légales ne s'appliquent que pour différencier des candidatures de niveau identique. Du fait des critères opaques de sélection des directions, elles ne s'appliqueront jamais.
- Les priorités pour restructuration disparaissent de fait ; donc en cas de suppression de poste vous devez muter sans aucun avantage : c'est la double peine.

C'est surtout la **porte ouverte à toutes les discriminations**. Les chefs de service vont en toute logique préférer un agent efficace immédiatement et longtemps pour un meilleur rendement. Ils ont aussi des statistiques à rendre.

Pour quels motifs non assumés va-t-on refuser le poste ? : trop vieux ? trop jeune ? trop peu qualifié ? Trop handicapé ? Trop de risque que vous tombiez enceinte ? Trop de temps partiel ? Trop souvent absent ? Trop syndiqué ?...

Ces annonces préfigurent peut-être celle d'un recrutement au fil de l'eau pour les A avec la disparition pure et simple du mouvement national.

Ces annonces sont source d'inquiétudes dans les services : transparence, mise en concurrence délétère des candidat-e-s, iniquité dans le recrutement, non prise en compte des situations particulières...

♦ Suppression des mouvements de mutation IDIV/IP/AFIPA :

Les priorités légales de mobilité (sauf agents ou leurs enfants titulaires d'une CMI mention invalidité) n'ont plus aucune valeur opposable, et, pire, pourraient constituer des freins, conscients ou inconscients, auprès des futurs « recruteurs ».

La note 2025/01/2109 du 30 janvier 2025 supprime purement et simplement le mouvement annuel de mutation de ces agents !

L'administration lie cette « nouveauté » au recrutement au choix, alors qu'aucun argument objectif ne s'opposait à la conservation de ce mouvement, y compris dans un contexte de recrutement total au choix.

Le nouveau dispositif en 3 phases, plus une phase préparatoire, réussit le tour de force d'être encore plus complexe et inéquitable qu'un mouvement annuel administratif au choix !

Derrière une novlangue tentant de présenter cette régression sous un jour positif (par exemple permettre aux cadres d'être davantage acteurs de leur parcours professionnel) se cachent en réalité les pleins pouvoirs donnés aux directions locales pour tenter de rendre leurs cadres soumis et corvéables à

merci. Ajoutons à cela l'**usine à gaz créée par la fin du mouvement annuel pour les lauréats IP et AFIPA.**

En effet, obligée de leur trouver un poste correspondant à leur sélection, la DG a imaginé un dispositif de repêchage, la « fabuleuse » Phase 3, qui verra les lauréats qui n'ont pas su plaire lors des « entretiens d'embauche » se voir proposer des postes dans une liste, constituée unilatéralement par les bureaux RH, de postes restés vacants qu'ils se partageront par ordre de mérite au concours.

♦ La Responsabilité des Gestionnaires Publics

« La fin du régime de la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) des comptables publics constitue une véritable révolution culturelle pour tous les acteurs de la chaîne financière et pas seulement pour les comptables. Elle invite chacun à s'interroger sur ses pratiques, son métier, afin de sécuriser plus étroitement au moyen d'une maîtrise des risques adaptée. »

Tels sont vos récents propos Mme Verdier (16.12.2024)

Plusieurs agents de la DGFIP ont déjà fait les frais du manque d'anticipation de notre administration, alors que, pendant ce temps, la direction générale n'avait que pour but des suppressions d'emplois et des économies grâce à la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP).

L'arrêt du 19 décembre 2024 ne fait que confirmer les alertes de la CGT Finances publiques :
TOUS LES SERVICES DE LA DGFIP SONT CONCERNÉS.

Cette fois, la Cour des comptes a condamné la responsable de la division Réseau de vente de la DNID et la commissaire aux ventes du centre de Saint-Maurice de la DNID.

En effet, la RGP touche à la fois la sphère ordonnateur et la sphère comptable.

La Direction Générale a d'ailleurs clairement identifié certaines missions comme à risque. Elles figurent d'ailleurs dans la cartographie des risques.

A titre d'exemple :

- Non détection d'une fraude fiscale d'ampleur ou à fort enjeu
- Fraude externe (excédents de versement, chèques sur le Trésor et ordres de paiement)
- Mauvaise appréhension de la procédure de signalement des fraudes aux faux ordres de virement (FOVI)

Ainsi, en cas d'erreur dans le contrôle ou la liquidation de l'impôt, si celle-ci est jugée significative par la cour des comptes, l'agent en charge du dossier peut être mis en cause et condamné pénalement à une amende.

Il en va de même pour des remboursements de crédit TVA : si l'erreur est significative et que l'agent n'a pas effectué correctement la chaîne des contrôles ou ne peut le justifier, il sera mis en cause de la même façon.

La Cour des comptes a d'ailleurs également condamné une secrétaire de mairie alors qu'il a été reconnu dans le jugement une surcharge de travail dont la commune avait connaissance.

Et si cela ne suffisait pas :

♦ **La valeur du point d'indice** est une nouvelle fois gelée amplifiant les pertes de pouvoir d'achat déjà enregistrées, prolongeant la smicardisation des agents publics avec des effets délétères sur l'attractivité de la Fonction Publique et consacrant un tassement des grilles qui érode progressivement le bénéfice du déroulement de carrière.

♦ **La Garantie Individuelle pour le Pouvoir d'Achat (GIPA)**, à laquelle, eu égard à l'inflation, des dizaines de milliers de fonctionnaires à la DGFIP auraient pu prétendre, ne sera pas versée non plus en 2025, comme cela a déjà été le cas en 2024. Cette mesure se traduit par une perte de pouvoir d'achat de plusieurs centaines d'euros principalement pour les agents de catégorie B et C.

Quant aux réductions des budgets ministériels, pour lesquels la Ministre des Comptes Publics s'enthousiasme du niveau jamais atteint, elles ont déjà des conséquences concrètes sur le quotidien des fonctionnaires.

♦ A la DGFIP, les 550 suppressions d'emplois sont bien confirmées pour 2025.

♦ **Si le passage à 3 jours de carence** a été retiré de la loi pour la fonction publique, **la mesure entraînant le plus d'économies au détriment des fonctionnaires en arrêt maladie est maintenue. En cas d'arrêt maladie, désormais, les fonctionnaires se verront appliquer un jour de carence et une retenue de 10 % de leur rémunération les jours suivants sur toute la durée de l'arrêt.**

Non content d'avoir baissé le pouvoir d'achat des fonctionnaires durant 20 ans, le Gouvernement a imposé en 2018 puis 2025 :

- 1 jour de carence en cas d'arrêt maladie
- La baisse de 10 % de l'indemnisation jusqu'au 90e jour

A titre d'illustration :
Pour un salaire brut de 2 500 € à la DGFIP , 3 jours d'arrêt :

Voici l'impact de la carence sur votre situation

Prélèvement avant 2018* : 0.00 euros

Prélèvement depuis 2018* : 83.33 euros

Prélèvement depuis le 1er mars 2025 : 100.00 euros

** Le jour de carence dans la Fonction publique a été mis en place en 2018.*

6 jours d'arrêt maladie :

Voici l'impact de la carence sur votre situation

Prélèvement avant 2018* : 0.00 euros

Prélèvement depuis 2018* : 83.33 euros

Prélèvement depuis le 1er mars 2025 : 125.00 euros

** Le jour de carence dans la Fonction publique a été mis en place en 2018.*

20 jours d'arrêt maladie :

Voici l'impact de la carence sur votre situation

Prélèvement avant 2018* : 0.00 euros

Prélèvement depuis 2018* : 83.33 euros

Prélèvement depuis le 1er mars 2025 : 241.67 euros

** Le jour de carence dans la Fonction publique a été mis en place en 2018.*

CONDITIONS DE TRAVAIL, MANAGEMENT, RISQUES PSYCHO SOCIAUX.

Madame la Directrice, vous visitez un département qui est sous le choc depuis quelques semaines.

Des drames ont endeuillé toute la direction.

Le suicide d'une agente du SIE de Tarbes, la tentative de suicide d'une agente du SIP de Tarbes après avoir laissé un message au sein de son service et plus récemment encore le décès d'une collègue inspectrice à l'antenne d'Argelès Gazost emportée par un AVC massif.

Ces drames ont chacun leur particularité et il ne s'agit pas ici d'évoquer une causalité qui expliquerait tout le reste. Non il ne s'agit pas de cela et au-delà du traumatisme causé, il nous semble indispensable d'avoir un débat approfondi sur les conditions de travail des agent.e.s, sur la montée des RPS constatée dans nombre d'indicateurs, sur la question du management, ou encore plus largement sur la manière d'appréhender en milieu professionnel les questions relatives à la souffrance mentale.

Cela est d'autant plus urgent que notre administration est traversée depuis deux décennies par des suppressions d'emplois massives (**32 046 emplois détruits à la DGFIP depuis 2008 et 1600 à venir d'ici 2027, la DGFIP a perdu 28 % de ses effectifs, 25 % du total des suppressions d'emplois dans la fonction publique d'Etat concernant la seule DGFIP !** Les plus importantes de toute la fonction publique d'Etat), et des restructurations et réorganisations incessantes qui, certes de manière différente selon les cas, déstabilisent les agent.e.s et peuvent avoir des effets sur leur santé.

Il ne s'agit donc pas ici d'instrumentaliser des événements dont la gravité et la douleur qu'ils ont provoqué se suffisent mais bien de prendre conscience de plusieurs phénomènes à l'œuvre dans notre administration et des interactions sur la santé des agent.e.s.

Ainsi dans le rapport social unique 2023, la DGFIP faisait état d'un accroissement des signalements pour Risques Psycho Sociaux à des titres divers, plus particulièrement dans les SIP :

<u>Signalements RPS</u>						
Signalements RPS	Insultes injures	Menaces verbales comportementales	Menaces physiques	Conflit entre collègues	Conflit avec la hiérarchie	Total
Direction	61	37	13	50	36	197
SIP	380	302	55	51	24	812
SIE	63	44	4	20	14	145
SIP/SIE	7	4	3	0	0	14
SGC	125	84	11	27	5	252
PRS	8	16	3	1	5	33
SPF/SPFE/SDE	13	6	0	10	17	46
Brigades/CF	43	66	5	12	10	136
Foncier Cadastre	32	16	3	11	13	75
ESI	1	2	1	1	6	11
Huissiers	10	27	9	0	0	46
Amendes Autres	110	104	15	21	6	256
Total	853	708	122	204	136	2023

La CGT Finances Publiques reçoit de plus en plus d'alerte des services sur une souffrance au travail qui se développe dans un environnement où le mal être au travail, le mal travail se sont installés durablement et continuent à se développer.

Nous sommes en effet dans un contexte d'intensification et de déshumanisation du travail qui s'accompagne de pressions sur les travailleurs extrêmement fortes, mettant à mal les collectifs de travail alors qu'administrations et dirigeants ont pourtant une responsabilité et une obligation vis-à-vis de la santé mentale et physique de leurs personnels.

En France s'est installé « un culte de la performance et du dépassement » où toutes les activités sont « mises en chiffres ». Conséquence : « le travail n'est plus perçu comme un objet de satisfaction », même bien accompli.

S'installe le « sentiment que plus on saute haut, plus la barre va monter », source à la fois de pressions et de frustrations considérables. La France reste « un très mauvais élève » en matière de prévention du stress au travail et peine à en évaluer le coût économique, avec des autorités de santé « muettes », estime le Dr Légeron, psychiatre spécialiste de la santé au travail.

Certaines pratiques managériales sont pointées du doigt comme l'un des premiers facteurs de stress au travail, qui touche une part importante des actifs et coûterait jusqu'à 3 à 4 % du PIB des pays industrialisés, selon le Bureau international du travail (BIT).

Pour la psychanalyste Marie Pezé, qui reçoit quotidiennement des salariés à bout, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel est devenu un gouffre ».

« Entre 10 et 20 % des salariés souffrent de dépression, d'anxiété ou d'épuisement ». Et d'après une enquête du ministère du Travail, le risque s'accroît de 56 % pour les salariés ayant des objectifs chiffrés à atteindre, comme cela est le cas à la DGFIP.

Nous aborderons dans les parties suivantes, des situations vécues dans notre département qui nous inquiètent et nous interpellent tant elles sont sans doute révélatrices d'un mouvement profond dans les collectifs de travail de la DGFIP.

Management

Dans notre département il aura fallu des années pour qu'une situation de « **management par la peur** » exercé par la responsable du pôle fiscal (qualificatif utilisé par le directeur départemental actuel) puisse enfin être prise en charge dans le cadre d'une formation spécialisée.

Une commission d'enquête fut mise en place et un certain nombre de préconisations établies après un travail au plus près des agents concernés.

Le travail mené a été qualifié d'exemplaire par l'ISST mais il aura fallu supporter durant de longues années la négation du phénomène par les directions successives.

Et, en tout état de cause la situation, si elle s'est améliorée, reste fragile et demandera un suivi régulier et attentif des acteurs de la prévention des élu.e.s du personnel et de la direction locale.

Par ailleurs et de manière plus générale, la DGFIP, traverse une crise organisationnelle qui n'est pas sans rappeler celle qu'ont connue les employés de France Télécom de 2007 à 2010.

On y trouve les mêmes ingrédients : des réformes imposées à tous, une intervention systématique des cabinets de conseil, un management souvent pathogène, une réduction drastique des effectifs, des mobilités imposées, une incompréhension des personnels et au bout des dépressions.

À la DGFIP, délais impossibles, culte des objectifs et de la statistique, absence de stratégie et de maîtrise des risques (Nouveau Réseau de Proximité – NRP – et ses suites), changements récurrents d'outils numériques structurants non aboutis qui dysfonctionnent (dernier accident industriel : Gérer mes bien immobiliers) et d'organisations du travail pathogènes (polyvalence, travail au fil de l'eau, sans bureau, etc)... Les personnels s'échinent « à faire quand même le travail » mais s'épuisent. Et l'administration se retranche trop facilement derrière l'individualisation du phénomène, le ramenant souvent à la sphère privée et en mettant en avant la fragilité des individus.

Le problème, à la DGFIP, n'est pas tant qu'on ait des gentils ou des mauvais chefs, mais le fait que la hiérarchie dirigeante se sente libre de traiter les gens comme elle l'entend.

Suicide et tentative de suicide à la DDFIP 65 :

♦ Notre département a été frappé par le suicide à son domicile d'un agent du SIE de Tarbes.

Si la question professionnelle n'est pas entrée en ligne de compte (même s'il faut tenir compte du fait que nous passons la moitié de notre journée active au travail), la CGT a demandé la réunion en urgence de la Formation Spécialisée le 24 février 2025 afin que l'on traite de la question de la prise en compte de la souffrance psychologique des agents dans les services et de la santé mentale.

Au terme des échanges en FS des propositions ont été suggérées, dont il faudra s'assurer de leur mise en place effective.

- Pérenniser les réunions trimestrielles, entre le médecin du travail, l'assistante de service social, le service des ressources humaines de la direction, relatives aux agents en difficulté ;
- Dans le cadre du plan d'actions managériales de la DDFIP des Hautes-Pyrénées, instaurer des réunions trimestrielles avec les chefs de service, afin d'échanger sur les problématiques managériales et d'évoquer les situations individuelles qui nécessite un accompagnement et un suivi ;
- Clarifier le circuit d'alerte face à la gestion d'un événement grave ;
- Inscrire à l'ordre du jour du prochain collège des chefs de service une intervention de l'inspecteur santé sécurité au travail, pour rappeler les objectifs de l'exercice annuel d'évaluation des risques professionnels en général et approfondir la thématique des risques psycho sociaux en particulier ;
- Inscrire à l'ordre du jour du prochain collège des chefs de service une intervention conjointe du médecin du travail, et de l'assistante de service social, afin de sensibiliser les managers à l'identification des souffrances psychologiques, à l'accompagnement des agents en difficulté et à la gestion des événements graves ;
- Programmer dès que possible les formations ministérielles relatives aux premiers secours en matière de santé mentale ;
- Rechercher des formations en matière de détection des souffrances psychologiques par des professionnels de santé et/ou des associations spécialisées dans l'accompagnement des personnes en souffrance ;
- Prendre contact avec l'association « Vie Libre » pour connaître son action et identifier les formes d'un partenariat potentiel avec la DDFiP ;
- Former les managers, ainsi que les acteurs du circuit d'alerte, aux thématiques sélectionnées dans le cadre de la recherche de formations évoquée ci-dessus ; ouvrir ces formations aux représentants du personnel et aux agents volontaires pour les suivre ;

Ces orientations devraient faire l'objet d'un plan d'action détaillé définissant un calendrier et les acteurs désignés pour chacun des items, ainsi que ses modalités de suivi.

♦ Tentative de suicide au domicile d'une agente du SIP de Tarbes après avoir laissé un message sur le tableau d'affichage du service où elle indiquait qu'elle comptait mettre fin à ses jours et où elle évoquait une souffrance depuis un an :

Cette personne avait évoqué un an auparavant une calomnie qui s'était abattue sur elle et dont elle avait souffert.

Lorsqu'elle a eu connaissance de cette situation, la CGT a déposé un droit d'alerte pour danger grave et imminent pour la vie et la santé d'un agent.

La formation spécialisée s'est réunie le 10 mars 2025 et il est à regretter que la direction ait dans un premier temps nié l'existence même d'une tentative de suicide en dépit d'un message hautement révélateur laissé dans le service.

De même les représentant.e.s du personnel ainsi que l'ISST ont dû insister et de manière plus que prononcée pour qu'une enquête sur les conditions de travail au sein du SIP de Tarbes soit effectivement diligentée.

Il convient par ailleurs de rappeler que le SIP départemental créé par décision directionnelle a déjà fait l'objet d'une intervention d'un psychologue du travail, que deux agents du SIP de Tarbes ont subi des arrêts maladie de longue durée (une agente est actuellement encore en CLM) du fait des situations de travail et qu'une médiation du projet est en cours.

Pour la CGT le déni auquel nous avons assisté le 10 mars dernier n'est pas acceptable et nous tenons à rappeler que cette personne est en grande fragilité et même si elle sera en retraite le 6 avril prochain, l'administration se doit de prendre en considération sa situation et de l'aider à se reconstruire.

♦ **Décès de l'inspectrice en poste à l'antenne d'Argelès Gazost des suites d'un AVC :**

Les représentant.e.s du personnel ont appris le décès de leur collègue lors de la FS organisée le 10 mars (décès survenu le 7 mars).

Au-delà de l'effet de sidération face à un nouvel événement dramatique en un mois qui frappait notre direction, il ne nous est pas possible de ne pas évoquer au cas présent une situation de travail particulière.

Notre collègue exerçait son activité dans une antenne du SGC de Tarbes à Argelès Gazost (précédemment elle était adjointe à la trésorerie d'Argelès Gazost qui était sous la responsabilité d'un comptable public IDIV HC).

Le NRP des Hautes Pyrénées a conduit à la création de deux SGC, celui de Tarbes, le plus important (le 5^e de France) comptant sur la mise en place de deux antennes, l'une à Maubourguet, l'autre à Argelès Gazost.

Cette antenne ne comptait pas de CDL depuis 7 mois et un intérim de ce poste venait juste de se mettre en place.

Notre collègue, particulièrement impliquée et consciencieuse dans son travail, assurait des journées de travail manifestement trop longues et trop intenses (témoignages sur les journées à rallonge, sur les pauses repas qui n'en étaient pas etc...).

Sur la période qui s'ouvrait, celle de l'élaboration des budgets, la pression et l'intensité du travail étaient patents.

A cela il convient d'ajouter des éléments sur ce type de pathologie qui affecte plus particulièrement les femmes entre 30 et 55 ans.

Il est désormais reconnu que lors de temps de travail prolongé le risque d'AVC est augmenté (de 20 % lorsque le travail hebdomadaire dépasse les 48 h), qui plus est si l'on exerce son activité dans une activité sédentaire.

(travaux d'une équipe de chercheurs de l'AP-HP, de l'Inserm et des universités de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines et de Paris-Saclay. publiée le 20 juin 2019 20 juin, l'étude, qui s'est penchée sur la santé et les conditions de travail d'une cohorte de 140 000 Français, établit un lien entre le temps de travail et le risque de subir un AVC.).

Au-delà du drame, vécu, il faut impérativement que la DGFIP prenne enfin toute la mesure des conséquences du mal-travail et du fait que la montée des RPS n'est pas une vue de l'extrême dans une administration en constante réorganisation et sous pression en matière d'effectifs.

◆ **Pour les agents du SDIF :**

Au regard de ce qui a déjà été dit sur les réformes engagées et subies :

les applications GESTLOC doivent être classées **comme un risque organisationnel sans précédent pour l'ensemble des agents du SDIF.**

La Direction Générale devrait faire un véritable état des lieux nationaux sur l'ensemble des services dépendant de la sphère foncière, Service de Publicité Foncière compris.

Autres sujets

◆ **Télétravail :** la CGT a alerté la direction locale sur des pratiques non réglementaires de certains chefs de service qui voulaient instaurer une règle de présence obligatoire dans le service à partir de 5 jours de congés et ce même si l'agent bénéficie d'un jour de télétravail fixe le jour de la reprise du travail.

Au-delà de cet exemple la CGT est particulièrement attentive **à l'actualisation du protocole Télétravail à la DGFIP.**

La CGT rappelle qu'hormis cas exceptionnel (épidémie, incendie...) le télétravail prend TOUJOURS son origine dans une demande de l'agent.e et non de l'encadrement.

Ainsi, quoi qu'en dise la note publiée sur Ulysse il y a quelques semaines, le point de départ d'une demande de télétravail est sa saisie dans Sirius et non l'entretien préalable avec leur supérieur.e (même si la pratique peut être inverse).

C'est en s'appuyant sur cette note nationale que des directions locales se permettent quelques « aménagements » correspondant plus à leur intérêt direct qu'à celui de l'agent.e.

Ainsi, les jours de TT flottants sont privilégiés au détriment des jours fixes.

Les jours de télétravail flottants ne doivent pas servir à maintenir à flot des services exsangues qui ne tiennent que par la volonté des agent-es.

Même si le télétravail impacte la vie de chaque service, chaque service ne peut avoir ses propres règles.

Là où l'administration régit de manière nationale les relations avec les usagers, elle instaure des distorsions de traitement entre les agent.es suivant les directions, les services, les organisations avec des « chartes » locales et des pratiques sur des périmètres encore plus restreints.

◆ **Un dossier individuel :** un agent du SDIF bénéficiant d'une RQTH a saisi la DGFIP depuis plusieurs mois sur les conséquences d'un statut (Congé longue maladie fractionné/ Arrêt maladie ordinaire fractionné) qui l'aurait pénalisé sur sa rémunération à hauteur de plus de 20 000 €.

A ce jour aucune réponse ne lui a été apportée.

Conclusion :

Seul, le statut protège le fonctionnaire contre les pressions, les chantages ou la corruption, c'est la garantie de son indépendance.

Les revendications des personnels doivent être entendues, la politique de la réforme permanente épuise les agents et doit être abandonnée.

Nous, agents des Finances Publiques des Hautes Pyrénées, sommes avant tout des fonctionnaires d'État. Nous sommes attachés au statut général de la fonction publique fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. Lui seul permet d'éviter les pressions extérieures diverses et garantit la neutralité du service rendu aux usagers.

A cet égard la contractualisation qui s'étend à tous les niveaux est un instrument de la destruction du statut de 1983, destruction bien engagée par la première loi de modernisation de la fonction publique,. On peut ainsi lire dans le COM 2023-2027 :



Cette orientation affirmée ne pourra conduire, à l'image de ce qui s'est passé à La Poste, à la détérioration des solidarités au sein des collectifs de travail et à la fragilisation des situations individuelles.

◆ **Défendez les fonctionnaires**

: la baisse de l'indemnisation des congés maladies est honteuse et méprisante envers les agent-e-s ! Elle annonce une baisse considérable de la rémunération de toutes et tous : nous n'acceptons pas cette régression ! Nous vous rappelons par ailleurs les revendications exprimées de longue date par l'ensemble des OS sur le point d'indice, la GIPA, nos carrières à améliorer, ainsi que l'égalité salariale et l'abrogation de la réforme des retraites.

◆ **Défendez un réseau qui subit et fait au mieux** : nous souhaitons que vous entendiez la réalité du ressenti des collègues qui dans tous les services s'adaptent aux évolutions et restructurations, font des efforts, subissent une dégradation de leurs conditions de travail, la pression des directives de maîtrise des dépenses parfois vécue brutalement, notamment sur les frais de déplacement.

◆ Sur toutes les missions nos collègues attendent d'être soutenus !

◆ Nous exigeons une juste reconnaissance de nos efforts ! Sans amélioration notable des conditions salariales et des conditions de travail, il n'y aura pas d'amélioration de l'efficacité de notre service public et de l'attractivité de la DGFiP.

Les résultats de l'Observatoire Interne 2024 tant au niveau national que local sont particulièrement inquiétants.

Au-delà de ce que vous considérez sans doute comme un ressenti, la CGT reçoit de plus en plus d'alertes des services sur une souffrance au travail dans un environnement où le mal être au travail, le mal travail se sont installés durablement et continuent à se développer.

Nous sommes dans un contexte d'intensification et de déshumanisation du travail qui s'accompagne de pressions devenues extrêmement fortes, mettant à mal les collectifs de travail.

En votre qualité de Directrice Générale, vous vous devez d'améliorer les conditions de travail à la DGFIP.

♦ **Défendez nos emplois** : les effectifs supprimés à la DGFIP en 2025 sont loin des promesses de « pause » dans le cadre du **Contrat Objectifs Moyens** ! Partout dans nos Directions cela va entraîner de nouvelles tensions et difficultés ! Entendez les attentes de soutien du réseau qui n'en peut plus de « faire toujours plus avec toujours moins de moyens » ! Les mesures annoncées sont particulièrement inquiétantes pour notre région qui subit 2185 emplois supprimés en Occitanie depuis la création de la DGFIP

♦ **Défendez nos missions** : dans le cadre du COM, contrat devenu cadre, nous constatons un manque de transparence et d'information de notre administration, tant nationalement que dans les Directions locales, sur les projets liés aux missions. Vous déployez ainsi des projets sans dialogue, sans prise en compte des réalités de terrain comme on a pu le voir sur les projets GMBI et sur les taxes d'urbanismes.

Sur toutes les missions les personnels attendent d'être informés et associés et surtout entendus : bilan de la mise en œuvre des SGC et CDL, missions de contrôle, mission amendes, SIP de demain, missions foncières et cadastrales, missions des SIP et besoins d'accueil des contribuables, missions du bloc professionnel et attentes des entreprises.

Sur ces sujets nous ne prendrons qu'un exemple concret avec celui des pistes envisagées par la DG sur le dossier des PCE et leur avenir à travers la note toujours non publiée de la DG : comment pouvez-vous abandonner toute cohérence nationale sur la mission sans perspectives concrètes au réseau sur les attendus et les moyens donnés ?

- **Contact :**

cgt.ddfip65@dgfip.finances.gouv.fr

*José Navarro
Secrétaire départementale
07.89.52.26.14*



18 mars 2025

Lettre ouverte des agents des finances publiques des Hautes Pyrénées à Mme la directrice générale.

Madame la directrice générale,

Vous visitez aujourd'hui notre département sans réellement rencontrer les agents.

En vingt ans 200 emplois ont été supprimés dans notre département, 5 encore cette année.

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a subi 32 046 suppressions d'emplois (plus de 28 % de ses effectifs). C'est 25 % du total des suppressions dans la fonction publique d'Etat et la DGFIP prévoit à minima d'ici 2027 1600 suppressions supplémentaires.

Tel un rouleau compresseur, les restructurations, réorganisations s'enchaînent : NRP, liquidation des trésoreries (2 SGC seulement pour un département de montagne) SIP et SIE départemental, SDIF, GMBI, réforme des PCE à venir.....

Dans le même temps, nos droits et garanties ne cessent d'être remis en cause : réforme des mutations pour les cadres A et sans doute bientôt pour les B et C, suppression des CAP, perte constante de pouvoir d'achat, gel du point d'indice, fin de la GIPA, jour de carence, réduction à 90 % de l'indemnisation des arrêts maladie.....

Au point que c'est un véritable climat anxiogène qui se développe dans les services.

On nous dit qu'il faut s'adapter, évoluer mais à quel prix et dans quel but ?

Nos métiers, nos missions sont mis à mal, le sens du travail se perd.

Nos conditions de travail se dégradent chaque jour, le mal être au travail se développe, pour certain.e.s d'entre nous c'est leur santé qui en est directement affectée.

LES AGENT.E.S des FINANCES PUBLIQUES EN ONT ASSEZ !

Dans notre administration la situation est grave et il est urgent que vous entendiez les agent.e.s.

Il faut en finir avec les restructurations incessantes, les destructions d'emplois, les remises en cause des droits et les pertes de pouvoir d'achat.

Les agent.e.s des finances publiques des Hautes Pyrénées sont attaché.es au service public et aux usagers et n'ont qu'un souhait : exercer leurs missions dans de bonnes conditions et pouvoir s'épanouir dans leur travail !

Nom	Prénom	Service	Signature