

## l'édito

### -550 emplois à la DGFIP en 2026

Début janvier, sur Ulysse, notre Directrice Générale (DG) nous a adressé ses vœux.

Dans cette vidéo, nous avons bien vu toute la bienveillance dans les yeux d'Amélie, qui déclare : « l'exigence doit rimer avec bienveillance ». En commençant par un grand bravo pour le taux de décroché, la DG place d'emblée l'exigence sous le prisme des indicateurs.

Exigence, bienveillance, mais aussi bien-être au travail ne passent pas uniquement par les chiffres. Plus de bienveillance c'est la prise en considération de ce que vivent les agents de la DGFIP au quotidien, la réalité du terrain, **les suppressions d'emplois**, la dégradation des conditions de travail, les charges de travail écrasantes, le management délétère voire toxique de certains managers, la souffrance au travail. Et le constat d'un record, à la DGFIP, en 2025, 19 suicides et 20 tentatives de suicides. Bercy, devant l'urgence de la situation, à moins que ce ne soit une médiatisation trop bruyante, allez savoir..., délivre un plan de prévention du suicide. Un plan d'actions à usage des agents et des managers.

On nous parle de « management bienveillant ». Est-ce à dire que la DGFIP concède un management malveillant ?

Amélie à la clé qui ouvre la voie à la bienveillance, suivez ce chemin, cette lumière où l'indicateur est roi. Car oui c'est bien un indicateur qui pourrait permettre de surveiller la bonne application de ce plan alors même que la contrainte des indicateurs sur les agents à un rôle central en termes de pression, de charges, et au final de cette sensation de ne plus pouvoir y arriver et se sentir complètement démunis faute de moyens matériels et humains.

Pourtant elle doit veiller à la santé et à la sécurité de ses agents. En mettant en place des actions contre les Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe et l'exposition à certains facteurs de risques professionnels tel que certains rythmes de travail. Elle doit nous éviter tout risque en identifiant les dangers pour notre santé et notre sécurité, dans tous les aspects liés au travail.

Pourtant jamais les services et les agents ne nous ont semblé autant en souffrances !

Sommes-nous trop pessimistes ? Alors écoutons de nouveau La DG.

Concernant l'IA : « On va rester avec un outil au service de l'humain ». Pour la rigueur et la bienveillance de l'IA permettez-nous d'en douter.

A la question, comment on renforce le collectif ? Réponse « en s'intéressant aux conditions de travail des agents ». Sur ce point, ce n'est pas faux. Tout dépend comment on s'y intéresse ? A coup d'indicateurs, de ressentis, de savoir-être ? « 2026 est une année de consolidation ». Consolidation des réformes effectuées à marche forcée ? ... avant le cadre d'Objectifs et de Moyens (COM) 2028-2032, prémice d'un nouveau Nouveau Réseau de Proximité (NRP) ? Enfin, nous noterons que la DG évoque une échéance électorale importante, celle des municipales. Étonnant non ! Quand on sait que des élections professionnelles auront lieu en décembre 2026 pour élire les représentants des personnels. Comme quoi, on peut se prévaloir de l'humain et du dialogue social tout en étant loin du compte.



Nous avons besoin d'un syndicalisme qui protège, qui revendique, qui obtient.

**Construisons le rapport de force. La CGT est prête. Et vous ?**

# Le CREP, pierre angulaire de la carrière de l'agent

Depuis la fusion DGI/DGCP, l'évaluation professionnelle a connu plusieurs évolutions qui l'ont sans cesse orientée vers plus d'individualisme, de course à la performance et de concurrence entre agents. La dernière en date découle directement de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) et de ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui ont remplacé l'ensemble de nos droits et garanties. Le Compte Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP) est devenu la pierre angulaire des LDG car c'est désormais LA référence en matière de promotions, mobilité et régimes indemnitaires.

Or, depuis la suppression des réductions d'ancienneté (rappelez-vous, 0,2 correspondait à 1 mois d'ancienneté et 0,6 à

3 mois), les agents se sont désintéressés de la manière dont ils étaient évalués, vu qu'il n'y avait plus de "gains" directs et visibles de cette évaluation. Résultat : la chute du nombre de recours en CAP nationale.

Dans un contexte de « rénovation » de nos droits et garanties, **les "réserves" ou les croix mal positionnées pourront écartier l'agent d'une promotion, d'une mutation, voire diminuer son salaire !**

Alors, il ne faut plus hésiter à **faire appel** si votre CREP ne reflète pas à sa juste valeur votre manière de servir. **La CGT sera là pour vous accompagner dans cette démarche.**

## ! MOBILITÉ

Les postes à profil se multiplient et certaines catégories y sont totalement soumises : les A+ et les inspecteurs au niveau local !

Les candidats doivent joindre à leur demande leurs **3 derniers CREP, un CV et une lettre de motivation**. Ils doivent aussi se soumettre à un **entretien** par le « recruteur », le chef de service. Et oui, on ne parle plus de mutation, ni de mobilité mais de **recrutement !!**

Enfin, l'instauration d'un délai de séjour maximum d'affectation pour certaines catégories, réserve à l'entretien professionnel également un rôle central.

## ! PROMOTIONS

Concernant les **TABLEAUX D'AVANCEMENT**, les **3 derniers CREP** sont regardés à la loupe. Aux conditions statutaires (ancienneté et grade/échelon) s'ajoutent 2 nouveaux critères issus des tableaux synoptiques :

=> **pas de croix en "insuffisant"**

=> une **cotation minimale de 30 points**, sachant que moyen = 1 point, bon = 2 points, très bon = 3 points et excellent = 4 points.

**Ainsi, un niveau moyen ou bon vous écartera du tableau d'avancement !**

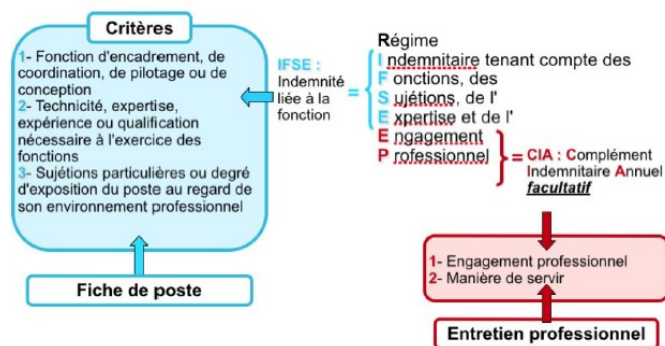
Pour les **LISTES D'APTITUDE**, là aussi, on compte les points. Sur les 5 dernières années, il ne faudra pas moins de 16 points chaque année, soit les **4 croix en "excellent"**.

De plus, l'appréciation générale devra développer l'excellence de la manière de servir (attention aux appréciations trop synthétiques) et être en adéquation avec les croix du tableau.

## ! RÉMUNÉRATION

La Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit la généralisation du **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Les Administrateurs d'État et les chefs de service comptable et administratifs y sont dorénavant soumis. A la DGFIP, nos directeurs et chefs de services.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble de nos primes par 2 indemnités : l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), directement en lien avec la manière de servir, donc de l'entretien professionnel



La CGT est favorable à un système de notation qui prend en compte les valeurs du service public et promeut le caractère collectif de nos missions. L'évaluation doit être équitable, transparente, et surtout assortie de garanties, en particulier de véritables voies de recours.



Dans le cadre de votre évaluation ne restez pas isolés. **Tournez-vous vers les militants de la CGT dès la proposition d'entretien, et ce jusqu'à un recours éventuel.**

## Hélios : soleil noir

Pour rappel, HELIOS est l'application informatique de gestion comptable et financière, notamment pour la prise en charge, le contrôle et la mise en paiement des dépenses, des collectivités locales et des établissements publics locaux. Cette indisponibilité totale a touché 382 postes comptables, soit 49 % d'entre eux, répartis sur tout le territoire national.

Sur le plan RH, la DG, lors d'une visio, a éliminé toute possibilité de recours aux ASA pour les agents... elle a demandé que le télétravail (TT) exceptionnel soit éventuellement proposé, et/ou le suivi de formations... Les choix politiques et budgétaires faits sous les gouvernements précédents et actuels rendent les politiques responsables de cette situation.

<https://86.cgtfinancespubliques.fr/actualites-23/article/helios-soleil-noir>

## ASA : PAS TOUCHE !


La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réuni un groupe de travail, le 19/02/2026, consacré au projet de décret relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) familiales et parentales, ainsi qu'aux aménagements et facilités horaires associés.

La CGT rappelle que harmoniser ne peut pas signifier plafonner. Le projet présenté fait le choix d'une liste limitative, qui risque de transformer un décret censé sécuriser les droits en outil de régression, en servant de prétexte à supprimer des dispositifs plus favorables existants.

**Des manques majeurs sur le décès des proches, le handicap, l'égalité et la santé des femmes sont constatés.**

<https://86.cgtfinancespubliques.fr/actualites-23/article/groupe-de-travail-dgafp-du-19-fevrier-asa-la-cgt-demande-un-decret-socle>

## L'herbe est-elle plus verte ailleurs !

Le Directeur régional des Finances publiques d'Ile-de-France et de Paris vient d'être démis de ses fonctions. La CGT Finances publiques ne commentera pas les raisons supposées qui ont amené à l'éviction de Monsieur BIED-CHARRETON, du 17/02/2026 le fait très bien. En effet, au  moment où le directeur tombe pour manquement à la déontologie, la pression ne cesse de s'intensifier sur nos collègues. Dans tous les services ils sont sans cesse pressurisés à l'aune des indicateurs statistiques et les menaces de sanctions disciplinaires (les commissions de disciplines se multiplient).

## La colline bouge !

A Rodez, le CFiP est interdit aux 120 agents. La colline au-dessus du bâtiment a fortement bougé et menace l'intégrité du bâtiment.

Les fissures apparues sur le bâtiment depuis la construction d'un parking alarmaient beaucoup de collègues, mais un palier supplémentaire a été franchi avec



l'évacuation d'urgence de la résidence. La section CGT FiP de l'Aveyron s'inquiète de la mise en œuvre de cette fermeture.

Tout doit être fait pour que les agents du CFiP continuent à exercer leurs missions dans des conditions décentes et respectueuses. La situation est suffisamment dure à vivre pour les collègues.

## Travel fraude

Les forces de l'ordre, se seraient présentées, selon le journal « tribune Côte d'Azur », le 30/09/2025 dans les bureaux de Travel Planet pour une perquisition. Des cadres de l'entreprise ont été placés en garde à vue pour blanchissement d'argent, extorsion de fonds sur marché public et fraude fiscale.

 22 janvier 2026

### Billets SNCF

La plateforme de réservation Travel Planet est actuellement indisponible. Dans cette situation, aucune réservation ne peut être effectuée.

En conséquence, les agents sont exceptionnellement invités à acheter directement leurs **billets de transport**, à solliciter si besoin une demande d'avance et à en demander le remboursement via FDD.

Un comble pour une administration en charge du contrôle fiscal.

## Riffault, grilles en vue !

Les contribuables vont vraiment finir par croire que la DDFIP 86 a définitivement fermé.

2 grilles sur 3 sont bloquées en position fermée. A quand un budget réparation digne d'un service public !

## Du muguet pour les agents

Le 1<sup>er</sup> mai restera la fête des travailleurs. Le projet de loi porté par la droite et l'extrême droite n'a pas pu être adopté à l'Assemblée Nationale.

## TENTATIVE DE PHISHING ?

Nous n'arrêtons pas de recevoir de mystérieux messages d'un « Observatoire ». Après toutes les alertes récentes sur la sécurité informatique, jouez la prudence. Ne vous laissez pas hameçonner, cliquer sur « spam signalé ». Et hop, le tour est joué. Plus sérieusement, nous réitérons notre position, cette enquête est une arnaque. Boycott !

## FIASCOBA

Le piratage du fichier FICOBA, le fichier national des comptes bancaires, a entraîné une fuite de données concernant 1,2 millions de comptes bancaires. La CGT dénonce une communication de la DGFIP jugée confuse et alarmiste générant un afflux massif de demande d'extraits FICOBA de la part des contribuables plaçant les agents des SIP en 1<sup>re</sup> ligne face aux interrogations et inquiétudes des usagers.

## SERVICE PUBLIC UNIVERSEL ?

La fin des encaissements des chèques à la DGFIP est actée. Le centre de traitement des chèques de Rennes doit être fermé. Mais cette décision va entraîner surtout l'exclusion de milliers d'usagers du service public : personnes âgées, précaires, éloignées du numérique : toujours les mêmes ! Après la restriction du cash, c'est un nouveau moyen légal de paiement qu'on supprime.

## ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

« Entre 300 000 et 500 000 personnes souffriraient d'un syndrome d'épuisement professionnel » relate le journal La Croix. C'est la source principale de l'augmentation du budget indemnités journalières, avec l'augmentation de l'âge de la retraite. Au lieu de s'en prendre aux causes les gouvernements s'en prennent toujours plus aux prescripteurs, aux patients, « pour faire des économies ».

## VIOLENCE

La violence du PLF et du PLFSS pour le monde du travail ! Les allocations familiales vont baisser, le budget des hôpitaux est catastrophique, le salaire des fonctionnaires va encore baisser, tout comme le financement des collectivités territoriales, des services publics, de la culture, de l'audiovisuel public...

Dans le même temps alors que l'ancien ministre de l'Économie explique que les plus riches ne payent pas d'impôts aucune mesure de justice fiscale n'a été mise en place et il est très choquant que les organisations patronales aient défendu les milliardaires au lieu de défendre les entreprises. Ce alors que les salaires stagnent et n'ont toujours pas retrouvé leur niveau d'avant 2020.

## Signal'FiP

Cette nouvelle interface permet de faire un signalement en ligne pour les incidents avec des usagers, entre collègues ou avec sa hiérarchie.

Les signalements sont connus quasi en temps réel et c'est un progrès pour le suivi.

Ils sont d'ailleurs en augmentation ! Cependant, l'application peut écarter les syndicats du suivi des signalements puisque la victime peut « anonymiser » sa déclaration et ainsi laisser l'administration gérer seule l'agression subie.

**Notre conseil : donnez-nous la possibilité de vous défendre en ne masquant pas votre déclaration !**

Précision : seuls les élus FS (ex-CHSCT) ont accès aux déclarations

## NRP WARS : épisode 2

6 ans après le nouveau réseau de proximité (NRP), la DGFIP prépare un NRP2 aux conséquences aussi désastreuses pour les agents et le service public que le NRP1.

Lancé le 6 juin 2019, le NRP a modifié en profondeur les structures de la DGFIP en supprimant la moitié de ses implantations territoriales. La CGT Finances Publiques, au regard d'un rapide bilan aujourd'hui du NRP1, voit se profiler un NRP2 sur la plupart des missions de la DGFIP.

- La première mission touchée sera la sphère professionnelle
- La mise en place du SIP « de demain » devrait achever d'éloigner les SIP du public
- La dématérialisation des procédures atteignant un niveau très élevé dans les SPFE, leur fusion au niveau régional est envisagée par la DGFIP
- La mise en place de centres de contact amendes en 2025/2026 donnera lieu à une forte réduction des implantations des services des amendes sur le territoire
- La semaine où Hélios était fermé, bloquant toute activité en secteur public local, la DGFIP annonce le succès des tests d'Hélios 2 avec un recours important à l'IA dans le but d'industrialiser le secteur public local
- Dans le secteur de l'immobilier de l'état, en décembre 2025, la mise en place d'une gouvernance régionale complète a été annoncée pour 2026.

