

LES MISSIONS À LA LOUPE



SOMMAIRE

● Accueil	4	● Equipe départementale de renfort (EDR) .	32
● Accueil à distance (Centre de Contact) ..	6	● Gardiens/concierge	34
● Affaires juridiques	8	● Gestion comptable	36
● Amendes	10	● Impôts des Entreprises	39
● Audit	13	● Impôts des Particuliers	42
● Cadastre	16	● Informatiques	45
● Conseil aux décideurs locaux	19	● Paye.....	50
● Contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)	21	● Publicité Foncière	51
● Contrôle fiscal	23	● Recouvrement.....	53
● Domaine	26	● Ressources Humaines.....	56
● Enregistrement	28	● Services communs.....	58
● Entretien des locaux et restauration collective	30	● Trésorerie hospitalière.....	60
		● Focus.....	62



ÉDITO

CHER·ES COLLÈGUES,

La CGT Finances Publiques a souhaité, dans ce livret, mettre un focus sur l'état des missions à la DGFIP, ce qu'elles sont aujourd'hui et ce que la CGT propose pour les renforcer.

Les missions de la DGFIP sont au cœur du fonctionnement de l'État et des collectivités locales. Elles sont pourtant malmenées depuis des années par des politiques libérales agressives qui ont pour objectif de réduire l'intervention de l'État. Le discours ambiant qui

distille l'idée que l'impôt et les taxes seraient responsables du moindre niveau de vie de la population, tout comme le salaire différé appelé par les libéraux coût du travail ou encore charges sociales, a pour vocation de détourner l'attention de toutes les aides et cadeaux fiscaux faits aux plus riches particuliers ou professionnels.

A la CGT Finances Publiques nous assumons « on va vous faire aimer l'impôt » !

A quoi ressemblerait notre quotidien, notre société, sans l'impôt ? Moins de services publics, moins de redistribution, moins pour la majorité de la population et encore plus pour les plus fortunés etc.

Bien sûr, la CGT Finances Publiques revendique plus de justice fiscale, mais l'impôt est incontournable pour réduire les inégalités.

Toutes les missions de la DGFIP sont, en ce sens, essentielles et elles sont nombreuses.

C'est vous qui les exercez, qui rendez le service public de la DGFIP au quotidien ! Et à travers elle vous êtes essentiels à tous les services publics, qui dépendent de la DGFIP pour leur gestion budgétaire, leurs dépenses, les payes, etc.

Vous participez à rendre notre société moins inégalitaire, à rendre le service public qui est un patrimoine commun et le seul patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas !

Partager avec vous un autre regard sur les missions que vous assumez, est l'objectif de ce livret.

SOYONS FIER·ES
D'ÊTRE FONCTIONNAIRES,
PARTICIPONS À RENDRE
NOS MISSIONS PLUS
ENCORE AU SERVICE
DE LA POPULATION.
**DU 3 AU 10 DÉCEMBRE :
VOTEZ POUR VOUS,
VOTEZ CGT FINANCES
PUBLIQUES !**



ACCUEIL

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



L'accueil est une des missions essentielles de la DGFIP.

Elle doit être un frein à la fracture sociale, à la fracture numérique et permettre de lutter contre la discrimination sociale liée à l'illectronisme.

Pour assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire, la CGT Finances publiques revendique le maintien et la reconstruction d'un réseau de proximité et de pleine compétence.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

La DGFIP considère que l'accueil s'exerce selon 3 vecteurs : l'accueil téléphonique, l'accueil numérique et l'accueil physique.

Selon elle, l'offre d'accueil physique s'est enrichie avec la prise de rendez-vous (APRDV) et le Nouveau réseau de proximité (NRP). En réalité, le resserrement du réseau territorial, la création de pôles, l'externalisation se font au détriment du service public de proximité et du principe d'égalité de traitement de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire. Le NRP est en fait constitué de points d'accueil type France Service qui n'ont rien à voir avec les services de pleine compétence dont disposait la DGFIP à travers son réseau de trésoreries de proximité. L'externalisation des paiements en espèce au sein des bureaux de tabac est un recul du service public et une attaque contre les plus modestes de nos concitoyens.

L'administration le dit elle-même, ces structures servent à orienter les usagers vers le service DGFIP, ce même service mis en difficultés par les suppressions massives d'emplois anticipées sur des gains de productivités et des abandons de missions.

Parallèlement, de nouvelles missions sont prises en charge par la DGFIP sans apport de personnel sachant pour renseigner les contribuables et surtout sans création de postes correspondants.

La DGFIP met l'accent sur les Centres de contact (1 CDC amende, 20 CDC des particuliers, 10 CDC des entreprises et 18 CDC publicité foncière) supposés assurer l'accueil téléphonique des particuliers et des entreprises. Les SIP et les SIE ont d'ailleurs subi des prélèvements d'emplois pour alimenter ceux-ci, mais autour du 0809 401 401 ce sont ces mêmes structures qui, aujourd'hui, viennent en appui des CDC en plus de leurs missions d'accueil physique et de gestion.

Outil à la mode, l'Intelligence Artificielle est testée par près de 500 agent-es (soit disant volontaires), « le parler clair » : à la demande, un texte peut être soumis à la relecture de l'IA, qui reformule pour rendre la communication plus fluide et plus compréhensible. Les objectifs de l'administration : éviter des recherches supplémentaires à l'utilisateur et ... éviter des contacts supplémentaires aux agents.

À travers toutes les mesures législatives prises (obligation légale de télédéclarer en ligne l'impôt pour les particuliers comme pour les entreprises, généralisation de l'obligation d'utiliser les paiements dématérialisés), avec la mise en place d'outils censés améliorer les conditions de travail des agent·es, l'objectif du gouvernement est bien loin du rôle d'accompagnement et de la recherche de l'efficacité, mais bien sur la mise en place de l'e-administration pour réduire encore les emplois.

Le progrès n'est pas au service des citoyens (personnels et usagers), mais bien à celui des coupes budgétaires et du démantèlement du service public.



COMMENT Y PARVENIR

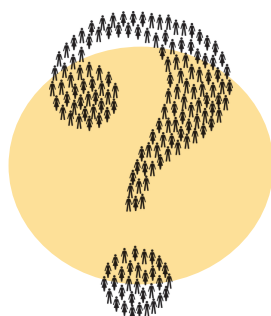
LES REVENDICATIONS POUR Y ARRIVER

La mise en place d'un accueil physique digne pour toutes et tous, respectant la confidentialité, les personnes fragiles, soit :

- ✓ Des services des finances publiques ouverts au public partout sur le territoire,
- ✓ Des moyens en personnels statutaires DGFIP suffisants pour assumer toutes les missions d'accueil,
- ✓ Des moyens publics pour assurer la protection des agent·es et des usager·es,
- ✓ Le choix pour le contribuable de recourir à la télédéclaration ou non,
- ✓ La liberté de choix pour l'usager·e du mode de contact pour solliciter son administration et l'abandon du recours obligatoire à l'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV),
- ✓ La réimplantation dans nos services des encaissements en numéraire quel que soit leur montant,
- ✓ Permettre à l'usager l'utilisation du mode de paiement de son souhait (carte bleu, espèce, chèque).

Pour les agent·es :

- ✓ La reconnaissance de la technicité et de la pénibilité du métier (les agent·es de l'accueil sont souvent les grands oubliés des promotions internes...),
- ✓ Un régime indemnitaire significatif pour tous les services faisant de l'accueil de masse,
- ✓ La prise en compte des temps nécessaires de documentation et de formation,
- ✓ L'application réelle des temps de pause dans l'organisation des vacances (des outils existent, facilitateurs du respect des temps de pause),
- ✓ Une médecine de prévention spécifique : tests auditifs pour chaque agent·e ayant une mission d'accueil téléphonique, expertise de l'impact physique du port de casques, fourniture de casques limiteurs de niveau, empêchant les chocs acoustiques...
- ✓ Une proposition d'aide à la charge mentale nécessaire à la maîtrise des émotions.





ACCUEIL À DISTANCE (CENTRE DE CONTACT)

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Que la DGFIP mette fin à la promotion systématique et excessive du 0809 401 401 sur tous ses canaux et que les centres de contact retrouvent leur rôle de soutien au réseau plutôt que d'être le point d'entrée privilégié des usagers.

Pour la CGT Finances publiques, les services publics ne doivent pas être gérés comme dans le privé.

Quand la DG se targue d'avoir un accueil de grande qualité, se félicite d'être l'administration préférée des Français, elle ne peut pas continuer à fermer des centres, supprimer des emplois et mettre toujours plus de pression sur les centres de contact au détriment d'un réel service public de qualité et de proximité.



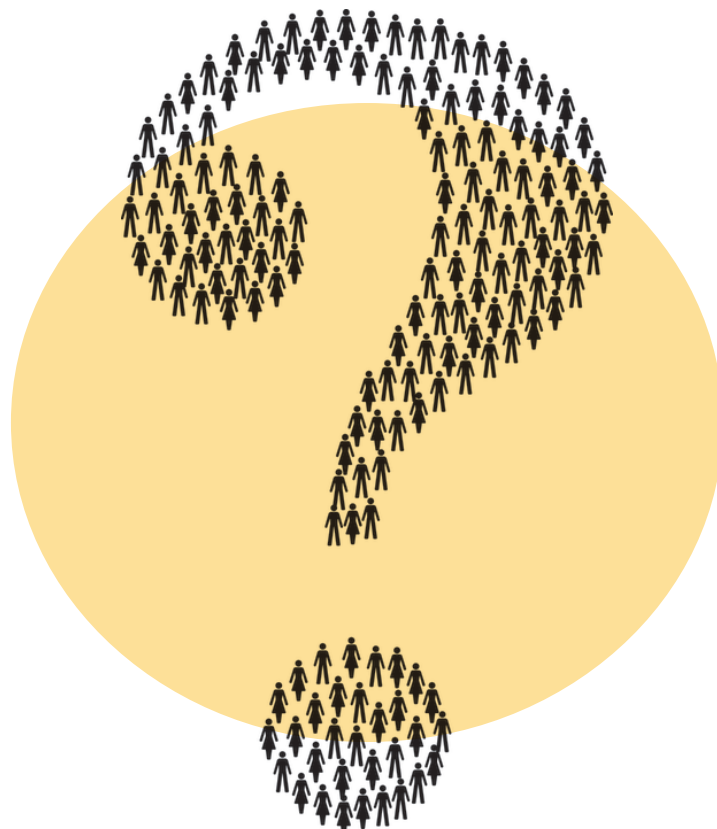
CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

- ➔ 5h minimum de téléphone par jour (possibilité de 6h et de travail jusqu'à 22h, voire le samedi en cas de pic d'activité);
- ➔ Traitement des e-contacts (dont le soutien aux structures en souffrance, de plus en plus nombreuses elles aussi...);
- ➔ Gestion du PAS ;
- ➔ Mensualisation ;
- ➔ Renseignement fiscal des usagers ;
- ➔ Gestion partielle de la sphère foncière ;
- ➔ Formations incessantes avec l'intégration continue de nouveaux métiers à appréhender pour pallier les manques d'effectifs dans les diverses structures ;
- ➔ Traitement d'appels hors périmètre et hors DGFIP ;
- ➔ Traçage continu de l'activité des agents via des outils de contrôle interne intrusifs ;
- ➔ Développement de l'intelligence artificielle dans le traitement des réponses à l'utilisateur.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Redonner du sens au travail en se recentrant sur les missions initiales dévolues aux CC.
- ✓ Rendre les moyens structurels et humains aux services à compétence locale.
- ✓ Mettre fin à la multiplication des missions qui détériore la qualité du service apporté aux usagers.
- ✓ Arrêter la poly-compétence subie qui conduit à la perte d'expertise.
- ✓ Arrêter l'utilisation d'outils du privé à des fins statistiques et au détriment de la santé des agents.
- ✓ Être particulièrement vigilant quant à l'introduction de intelligence artificielle, qui ne doit en aucun cas remplacer l'humain dans le cadre des missions de service public.
- ✓ **Limiter la prise de téléphone à 4h30** comme cela était prévu à l'instauration des plateformes téléphoniques au sein de notre administration.
- ✓ **Limiter la plage d'accueil téléphonique des CC part à 18h00** et non 19h00.
- ✓ **Abandonner la possibilité de travailler le samedi et jusque 22h00** en cas de pic d'activité (comme indiqué dans les règlements intérieurs).
- ✓ **Revaloriser de façon conséquente** l'ACF usagers (sans évolution depuis sa mise en place) compte tenu de l'accroissement de l'activité et des missions des Centres de contacts particuliers.





AFFAIRES JURIDIQUES

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Les divisions des affaires juridiques nécessitent une haute expertise. La formation des rédacteurs comme des encadrants doit être particulièrement soignée et remise à jour.

La cellule ERICA doit être pourvue de postes dédiés, ses missions ne peuvent être réparties sur les rédacteurs et rédactrices.

De la même manière, les missions des pôles juridictionnels et des services du contentieux d'appel déconcentré nécessitent une formation suivie, de l'appui technique et des agent-es en nombre suffisant pour traiter des dossiers complexes.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Concernant la cellule ERICA, dans un contexte de suppressions de poste, qui frappent très durement les agents de catégories C et B, ces missions sont de plus en plus éclatées pour être réparties sur les rédacteurs (essentiellement des agents de catégorie A). D'autant que la multiplication des canaux d'entrée (e-contact, BALF diverses, dématérialisation, démarches simplifiées pour les associations) a encore augmenté la charge de travail.

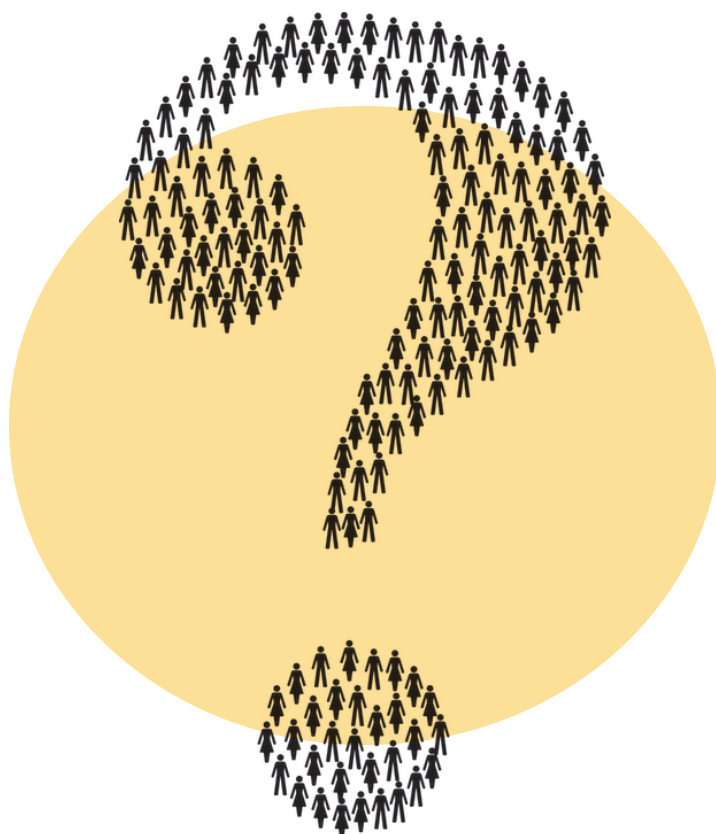
Concernant l'activité contentieuse, ces divisions souffrent d'un sous-effectif dans un contexte de complexification fiscale croissante d'une part et d'un régime de faveur d'autre part, notamment pour les grandes entreprises. Les divisions des affaires juridiques perdent ainsi progressivement leur expertise en matière de fiscalité, pour devenir des « services d'abattage » à rembourser des crédits d'impôt (notamment des CIR) et autres réductions de taxe foncière en faveur des bailleurs sociaux (« contentieux HLM »). Au surplus, compte-tenu des suppressions de postes de C et B, les rédacteurs ont à traiter de plus en plus de tâches dévolues aux agents des cellules ERICA. Enfin, à l'exception d'une formation initiale d'une semaine et de 2 spécifiques association, aucune autre formation pour les rédacteurs des DAJ n'est prévue.

Concernant les pôles juridictionnels (créés en 2012), ils sont localisés dans les directions départementales (ou régionales) où se situe un tribunal administratif (TA) et ont à traiter l'ensemble du contentieux juridictionnel des départements (directions) rattachés à ce TA. Les SCAD, traitent, eux, l'ensemble des dossiers contentieux portés devant les Cours administratives d'appel. Il n'existe aucune formation spécifique pour ces missions, en dehors de celles évoquées au point précédent.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Pérennisation des cellules ERICA au sein des DAJ ; missions essentielles, elles doivent être effectuées par des agents de catégorie C et B.
- ✓ Refonte totale des crédits et réductions d'impôt quels qu'ils soient.
- ✓ Abandon des pôles juridictionnels et retour du traitement des affaires juridiques dans les DAJ de chaque direction départementale.



AMENDES

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



1 • EN MATIÈRE DE MOYENS HUMAINS :



Des effectifs suffisants pour assurer la prise en charge des amendes, leur recouvrement, la comptabilité, mais aussi l'apurement quotidien des comptes d'imputations provisoires.



Des effectifs suffisants pour remplir toutes les missions d'accueil et notamment la réouverture des accueils physiques là où ils ont été supprimés.

-  Une véritable formation étoffée spécifique au recouvrement des amendes.
-  Une sécurité accrue des agent.es et des cadres à l'instar des huissier.es et des acteurs du contrôle fiscal.

2 • EN MATIÈRE DE MOYENS INFORMATIQUES :

-  Une nouvelle application informatique développée par des informaticiens « maison » et exclusivement pour la gestion des amendes.

3 • EN MATIÈRE DE PARTENARIAT :

-  De meilleures conventions avec les Officiers Ministériels Publics et la Commission supérieure du stationnement.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

La réalité des services est à des années-lumière des propositions de la CGT Finances Publiques.

En effet, comme de nombreux autres services, la quasi-totalité des trésoreries « amendes » est en sous-effectifs, mais de manière prononcée. Les directions justifient trop souvent ces sous-effectifs par des arguments fallacieux et notamment le manque de souhait des collègues d'y être affectés. Une partie de ces postes vacants est fréquemment compensée par des contractuel.les qui n'ont qu'une formation sommaire. Pour rester dans le domaine de la formation, il n'existe pas non plus de véritable cursus concernant cette mission, que ce soit pour les agent.es de catégories B et C qui de fait sont obligé.es de se

contenter de formation interne (mais les tuteur-trices ne peuvent être déchargé.es d'une partie de leurs tâches) ou des inspecteur-trices qui ensuite sont en difficulté dans leur rôle d'encadrement.

L'un des corollaire de ce manque criant de personnel est la fermeture de l'accueil physique, générant des problèmes pour les usager.es qui ne peuvent même plus payer leurs amendes à nos guichets et sont donc renvoyés vers les buralistes ou les tribunaux. Autre problème pour les usager.es, le fait que les comptes d'imputations provisoires ne peuvent être apurés au fil de l'eau, générant parfois des poursuites injustifiées et des remboursement supplémentaires à effectuer.

Sur le volet informatique, force est de constater l'obsolescence de l'application AMD datant des années 70 et qui freine un recouvrement de qualité, surtout à l'ère du web. Il est notamment impossible d'intégrer automatiquement les données des employeurs dans l'application, nécessitant des opérations manuelles ou des macros non validées par Bercy. Dans la mesure où certains dénombrent quelques centaines de milliers de comptes débiteurs sur AMD, ce qui mis en perspective du très faible nombre d'agents affectés, rend le travail fastidieux, épuisant par les retours à gérer suite aux poursuites lancées par le logiciel et démotivant. Il y a urgence à développer une nouvelle application moderne pour que les amendes ne demeure pas « le parent pauvre » du recouvrement à la DGFIP.

Au niveau de l'accueil, la DGFIP souhaite notamment mettre en place plusieurs centres de contacts amendes sur le territoire en 2025/2026, associée à un usage massif de chatbots (défaillants : au moins 4 pannes en 2025). Cette solution n'est qu'un pis-aller cherchant à masquer l'incapacité, faute de personnel, à assurer un accueil de proximité.



COMMENT Y PARVENIR

Le premier point, primordial, pour améliorer la situation dans les services « amendes » est la création de centaines de postes. En effet, ce ne sont ni l'intelligence artificielle ni les chatbots (surtout avec les plantages à répétitions de l'applicatif « cœur des amendes »). Cela permettrait bien évidemment d'assurer au mieux l'ensemble des missions confiées à ces services. Le recouvrement notamment pourrait être moins automatisé et coller au plus juste à la situation des redevables, évitant pertes de temps dans les services et frais inutiles pour les contrevenants.

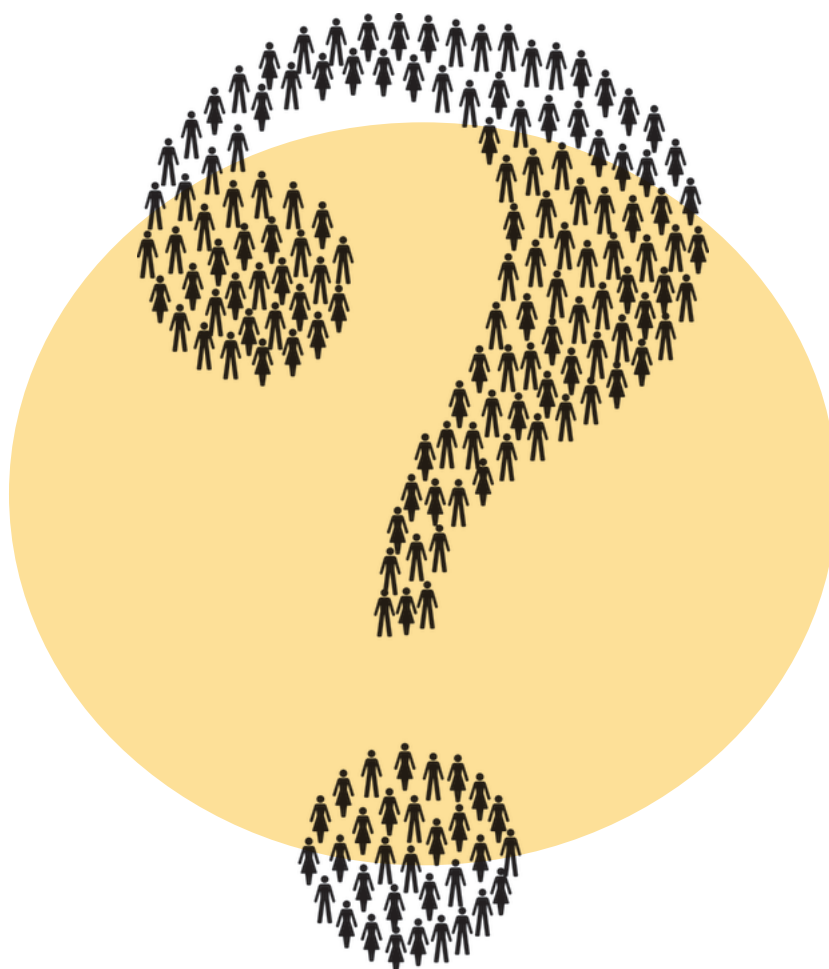
L'autre mission primordiale qui y gagnerait est sans aucun doute l'accueil physique. Si celui-ci a été si fortement réduit, voire supprimé, c'est parce que la DGFIP a organisé sa détérioration. En revenant à des plannings plus supportables pour nos collègues, cet accueil pourrait se remettre en place et retrouver sa qualité. Ceci permettrait, en traitant les situations au plus juste, d'améliorer le recouvrement, mais aussi de rendre véritablement notre mission de service public auprès des populations éloignées du numérique.

Concernant l'accueil téléphonique, il faut le maintenir dans les trésoreries, à l'inverse de la direction prise par la DGFIP avec la mise en place de centres de contact qui, comme pour les SIP et les SIE va permettre de fermer des services et de transférer des emplois vers des gros centres d'appel. Pour palier aux manques d'effectifs confirmés et rendre cette mission plus attractive, peut-être faudrait-il élargir la prime d'accueil à tous les canaux et notamment téléphonique.

Mais pour avoir des personnels confirmés, il faut aussi revoir la formation initiale dans toutes les catégories et créer un véritable cursus « amendes ». Celui-ci serait complété à l'arrivée dans le service par un tutorat réalisé par un collègue chevronné qui serait déchargé d'une partie de son activité.

Bien évidemment, une autre manière d'améliorer la situation dans les services des amendes serait l'arrivée d'une nouvelle application (le remplacement d'AMD est l'Arlésienne depuis la fusion DGI-DGCP) qui soit plus ergonomique et permette des intégrations directes, notamment des informations fournies par les employeurs.

Enfin, il serait utile d'améliorer nos relations avec les acteurs extérieurs à la DGFIP. Par exemple, les conventions avec les Officiers Ministériels Publics (OMP) ne sont pas centralisées par Bercy, laissant chaque département trouver ses propres solutions pour les annulations d'amendes en cas de contestation et de majorations. Cela génère des difficultés pour les services de recouvrement, l'absence d'annulation rapide par l'OMP en cas de contestation peut entraîner des poursuites injustifiées pour les personnes concernées. D'autre part, la commission supérieure du stationnement, composée de magistrats devrait être renforcée car elle est débordée, entraînant de longs délais d'attente pour les usagers. Ces délais génèrent des plaintes et des tensions avec les services de la DGFIP et les trésoreries.





AUDIT

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La mission audit est effectuée par des cadres de catégorie A, principalement des IP, parfois des IDIV ou des inspecteurs. Il est donc impossible de déconnecter l'évolution de cette mission de celle des cadres de la DGFIP.

Pour la CGT Finances Publiques, la spécificité des cadres repose sur trois critères : le niveau de qualification, la responsabilité et l'autonomie dans le contenu et l'organisation du travail. Les cadres aspirent à exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles, pouvoir être professionnellement engagés et socialement responsables.

La CGT Finances Publiques ne conteste pas le principe d'une évaluation, voire d'un contrôle du fonctionnement des services. Celle-ci doit être objective, impartiale, collaborative avec les agents du service et prendre en compte le contexte lié à la mission et au service audité. La question des conditions de travail des collègues doit être systématiquement prise en compte.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Avec le NRP, le nombre de services auditable s'est considérablement réduit.

Là où, auparavant, les services étaient audités tous les 4 ou 5 ans, il n'est désormais plus rare que les auditeurs se rendent dans le même service tous les ans, voire plusieurs fois dans l'année. Cette situation peut évidemment entraîner des crispations des agents, comme des chefs de service, lassés de devoir justifier en permanence de l'organisation de leur service, de l'efficacité de leur pilotage, de la bonne tenue des dossiers...

Les auditeurs sont confrontés à une dégradation de leurs conditions de travail :

Les auditeurs travaillent généralement seuls, trop rarement en équipe. Dans certaines directions locales, un seul auditeur est affecté à l'exécution des missions de tout le département.

Le turn-over est devenu très important dans les DDFiP/DRFiP. Il n'est pas rare qu'un tiers des auditeurs d'une délégation englobant plusieurs régions soient remplacés en un an, appauvrissant le réseau de « sachants » et de référents techniques.

De plus, les nouveaux auditeurs ne bénéficient pas d'un système de tutorat efficace. Ils sont rapidement lâchés dans la nature, sans formation suffisante et appui technique de la part d'un collègue expérimenté.

L'auditeur est un « couteau suisse », qui travaille au sein de son administration, mais qui prête parfois la main à d'autres départements. Les audits supra départementaux ont ainsi généré des missions croisées.

Par ailleurs, il n'est pas rare que les auditeurs effectuent des intérim de services, notamment de direction, sans avoir de date de fin d'intérim ni un véritable allègement de leurs missions d'auditeurs. Les normes d'audit prévoient que, passés quelques mois, la double affectation audit/intérim n'est pas possible.

L'application SYGMAFIP n'est pas adaptée et n'empêche pas des disparités criantes en termes de jours audits affectés.

On assiste à une mainmise grandissante des délégués. Ces derniers disposent à leur guise de 20 % des tâches des auditeurs depuis janvier 2026. Cela contrevient au principe de l'affectation locale, qui doit rester la règle pour l'ensemble des agents de la DGFIP. Certains audits sont diligentés pour d'autres administrations (tribunaux, prisons, éducation nationale...) ou des régies du service public local, voire des associations. Dans le même temps, la part du travail consacrée à investiguer les services dans lesquels un détournement a été détecté, qui était marginale il y a encore 5 ans, a tendance à prendre de l'ampleur depuis au moins 2 ans. Il s'agit d'une mission éminemment stressante et chronophage, imprévisible par définition dans le programme d'audit fixé en début d'année, et pour laquelle aucune marge de manœuvre en terme de réserve de jours restant à attribuer n'est prévue dans les programmes d'audit.

Les auditeurs peuvent être amenés, selon l'organisation locale, à participer ou à mener les entretiens préalables à une procédure disciplinaire.

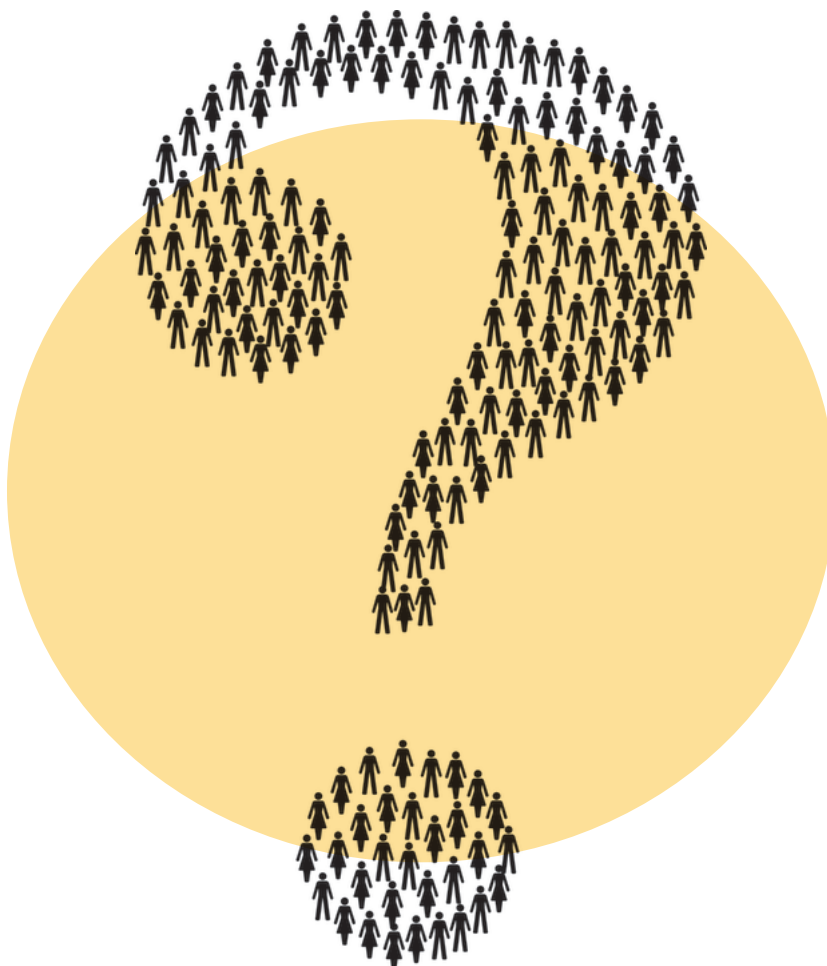
Les auditeurs sont les témoins de la dégradation des conditions de travail dans les services, des RPS qui en découlent pour leurs collègues, qu'ils soient chefs de service ou agents.

Ils ont parfois connaissance, dans l'exercice de leurs missions, de situations d'agents en grave difficulté dans leur activité professionnelle ou dans leur vie personnelle, sans trouver de réponse adaptée lorsqu'ils en font état dans le DUERP.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ **Par la prise en compte effective dans les effectifs de la direction et dans l'organigramme fonctionnel du service d'audit de l'activité réelle des personnels concernés.**
- ✓ **Par le maintien des postes d'auditeurs dans chaque DDFiP/DRFiP** avec le refus de voir les auditeurs A+ ou A affectés à des missions pilotées par les délégués des interrégions.
- ✓ **Par l'amélioration des conditions de travail par l'harmonisation des temps d'audit au niveau national** (vers le haut et non pas vers le moins disant), en laissant le temps aux auditeurs d'exercer leurs métiers, en instaurant un véritable tutorat des nouveaux auditeurs, l'utilisation des kits d'audit existants, la mise à jour régulière des kits d'audits...
- ✓ **Par la valorisation de ces postes par la direction générale** à travers une réelle reconnaissance professionnelle, permettant également de vrais débouchés pour les collègues qui désirent prendre d'autres fonctions, sans être les laissés pour compte de l'affectation au profil. Actuellement, le passage à l'audit correspond à une fonction dite « transverse », qui pénalise les collègues auditeurs dans leur volonté de changer de fonctions.
- ✓ **Par la fin des affectations bloquant trois ans les auditeurs sur cette mission.**





CADASTRE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



- 👉 La défense ferme et sans concession du cadastre comme une mission publique essentielle reposant sur quatre piliers indissociables : topographie, fiscalité, foncier et documentation.
- 👉 Des bases fiscales précises, équitables et exhaustives.
- 👉 Un plan cadastral à jour garantissant une précision conforme aux textes en vigueur, s'appuyant sur le savoir-faire et sur la capacité d'innovation inhérente au corps des géomètres cadastrateurs.
- 👉 Un maintien de la présence des géomètres sur les territoires des communes et une reconnaissance de leur technicité.
- 👉 Une conservation optimale d'une documentation collectée depuis plusieurs décennies.
- 👉 Le maintien et le renforcement d'un maillage territorial au plus proche des citoyens, contre toute logique de fermeture, de fusion ou d'éloignement des services publics.
- 👉 Une prise en charge humaine et personnalisée des usagers.
- 👉 Une utilisation encadrée des outils numériques et de l'intelligence artificielle, strictement limitée à l'appui du travail humain. Une opposition ferme aux suppressions d'emplois injustifiées ou à la déqualification des métiers qu'entraîne le recours actuel à ces technologies.





CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Les services du Cadastre ont fait l'objet, ces dernières années, de **4 réformes concomitantes**, menant au saccage de leurs missions : réforme de structures (SDIF), transformation numérique (GMBI), recours à l'IA (Foncier Innovant), et transfert d'une nouvelle mission (taxes d'urbanisme).

La fusion en services départementaux (SDIF) est prétexte à de nouvelles organisations de travail scindant les connaissances nécessaires, couplées à une déshumanisation de l'accueil des usagers par la généralisation des rendez-vous et la dématérialisation des échanges.

On assiste à une **politique de démantèlement progressif** des missions cadastrales, donnant la priorité à la seule mission fiscale au détriment de la topographie, du foncier et de la documentation.

L'**automatisation à marche forcée** (GMBI, Foncier innovant, big data) transforme les agents en simples opérateurs de correction d'algorithmes et de traitement de listes d'anomalies.

La réforme ratée de **GMBI**, véritable fiasco, et le déploiement d'applicatifs dysfonctionnels et trop rigides empêchent toute initiative humaine et génèrent une nouvelle charge de travail par des listings chronophages.

L'industrialisation du **Foncier Innovant** est tout autant préoccupante. Le recours à l'IA pour la détection de bases imposables et la mise à jour automatique du plan cadastral n'est toujours pas probant, mais a déjà permis à la DGFIP de réduire les effectifs de géomètres et de préconiser une réduction drastique de leurs interventions en extérieur.

Le plan cadastral a pris un retard alarmant, et les premières mises à jour par IA actent une dégradation irréversible du plan assumée par la DGFIP. **La mise à jour annuelle du plan cadastral** de beaucoup de communes n'est plus assurée et les seuls levés encore faits par les géomètres se limitent aux opérations jugées prioritaires par la hiérarchie.

Les bases fiscales s'en retrouvent privées de l'enrichissement apporté auparavant par des tournées régulières sur le terrain. **Les géomètres** perdent toute connaissance fine des territoires communaux et ne sont plus en capacité d'apporter leur expertise auprès des collectivités. Leur utilisation, souvent détournée sur des activités de bureau, vient pallier le manque d'effectifs de B et C et assumer le transfert d'une partie essentielle de la mission du cadre A (vérification des DMPC).

La conséquence est une disparition du rôle des inspecteurs en tant que référents techniques du plan, à présent cantonnés à une fonction d'adjoint du responsable de centre.

Le **transfert précipité de la TU** sans effectifs et compétences suffisantes, et sans directives ou doctrine claires et pérennes, asphyxie les services fonciers et dégrade les conditions de travail.

L'absence de **révision des valeurs locatives des locaux d'habitation (RVLLH)** fragilise l'équité fiscale et les ressources des collectivités en raison de bases anciennes incorrectes et tarifs inadaptés. De plus, la révision prévue par la loi de finance de 2020, et toujours reportée, ne prévoirait aucune nouvelle campagne déclarative, mais seulement la détermination de nouveaux tarifs d'imposition.

La santé au travail des agents du Cadastre se dégrade par le manque d'effectifs, de compétences spécifiques (formations spécialisées insuffisantes), les réformes bâclées, la spécialisation des tâches, le

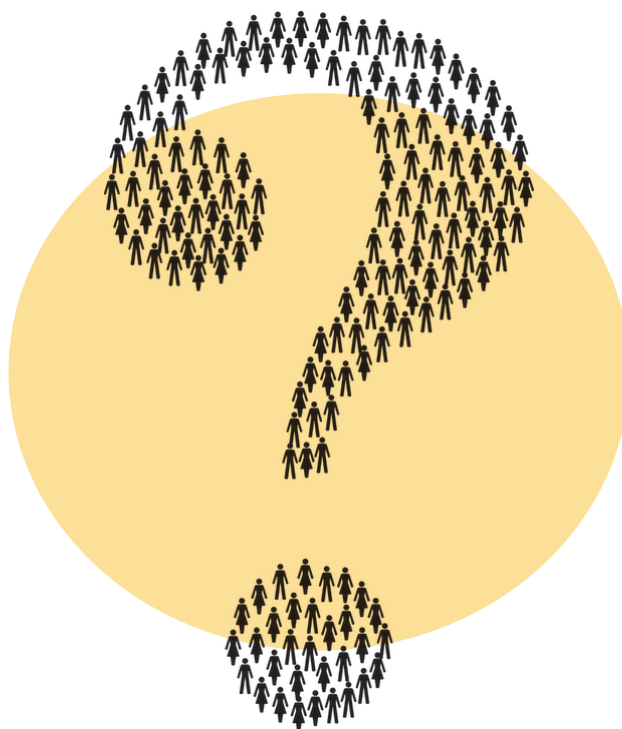
manque d'autonomie, le reporting et les contrôles excessifs, la non-reconnaissance des compétences, la verticalité du management, les conflits de valeur. Cette taylorisation du travail se traduit chez les agents par une perte de sens et d'intérêt, un fort sentiment de gâchis, de « qualité empêchée ».

Il est important d'alerter sur cette situation, dans laquelle plusieurs **facteurs de RPS** sont identifiés, conformément au rapport Gollac-Bodier du 11 avril 2011.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Un **moratoire** sur les différentes réformes.
- ✓ Un **Grenelle du Cadastre** portant sur l'avenir du plan cadastral et sur la qualité des bases de la taxe foncière, avec les utilisateurs, élus, acteurs du plan et des bases fiscales, géomètres et inspecteurs, pour mettre fin aux réformes imposées et définir démocratiquement les missions et les moyens nécessaires.
- ✓ Une **révision des valeurs locatives des locaux d'habitation** fondée sur une nouvelle campagne déclarative nationale, transparente et contradictoire, garantissant l'égalité de traitement entre citoyens et collectivités.
- ✓ Un **plan massif et pérenne de recrutements** dans toutes les catégories (agents, contrôleurs, inspecteurs, géomètres et assistants géomètres) pour répondre à la hauteur des besoins réels des services et des attentes des usagers.
- ✓ Le **rétablissement de formations longues, qualifiantes et spécialisées à l'ENFIP**, garantissant la transmission des savoir-faire et la reconnaissance pleine et entière des métiers du cadastre.
- ✓ Un **rapport de force collectif** par la mobilisation des agents, l'interpellation des élus et l'information des usagers pour faire reculer les réformes destructrices.





CONSEIL AUX DÉCIDEURS LOCAUX

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Le retour à de véritables services de pleine compétence sur tout le territoire, en charge de la gestion comptable des collectivités locales.
La mission de conseil aux collectivités locales fait partie intégrante de cette mission et doit être réinjectée dans ces services de proximité.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Quelques années après la mise en place du NRP, l'implantation des emplois de CDL et le périmètre de leur intervention se sont dessinés tant bien que mal après que les premiers concernés aient essuyé les plâtres. Il en ressort une grande hétérogénéité en fonction du département dans lequel est exercée cette mission, et parfois entre SGC d'un même département. Bien évidemment, la variété des profils est liée à la situation géographique, économique et démographique des collectivités auprès desquels ils interviennent. Mais elle est également la conséquence de politiques variables d'exercice de cette mission selon les directions locales.

Pour répondre aux demandes croissantes et techniques des collectivités, certaines directions locales ont spécialisé leurs équipes de CDL dans divers domaines (par exemples en Loire-Atlantique par binômes sur la TVA, l'actif...).

Aussi le pilotage des missions des CDL par les directions fait que ceux-ci se mettent prioritairement au service de leur DDFiP, parfois en déconnexion avec les attentes des SGC et des besoins exprimés par les élus. Or, au regard des difficultés RH des collectivités et de leur retard à s'autonomiser en gestion selon le rythme imposé par le NRP, les ordonnateurs sollicitent toujours autant les services de la DGFIP. Ainsi, la notion d'interlocuteur unique est fictive avec deux interlocuteurs : le CDL pour le conseil ou la promotion des évolutions imposées par la DGFIP et le SGC, qui n'a plus les moyens en personnels pour répondre aux problématiques de gestion comptable toujours aussi nombreuses. Le CDL peut alors soit étendre spontanément son intervention sur les questions comptables en bonne entente avec le SGC, soit par défaut se cantonner strictement à son cahier des charges fixé par sa direction en marge des préoccupations comptables, contribuant à l'insatisfaction des ordonnateurs et à la frustration des SGC.

La DGFIP montre une volonté croissante de contrôler l'activité des CDL, à l'instar des autres emplois caractérisés par l'autonomie de la mission (ex : les vérificateurs), avec la mise en œuvre d'outils de suivi de l'activité qui peuvent s'assimiler à du « flicage » ; une pression venant à la fois de la direction pour atteindre les objectifs de la DGFIP, des ordonnateurs en demande de réactivité sur tout sujet, y compris de gestion, et des SGC qui renvoient aux CDL toute demande des collectivités.

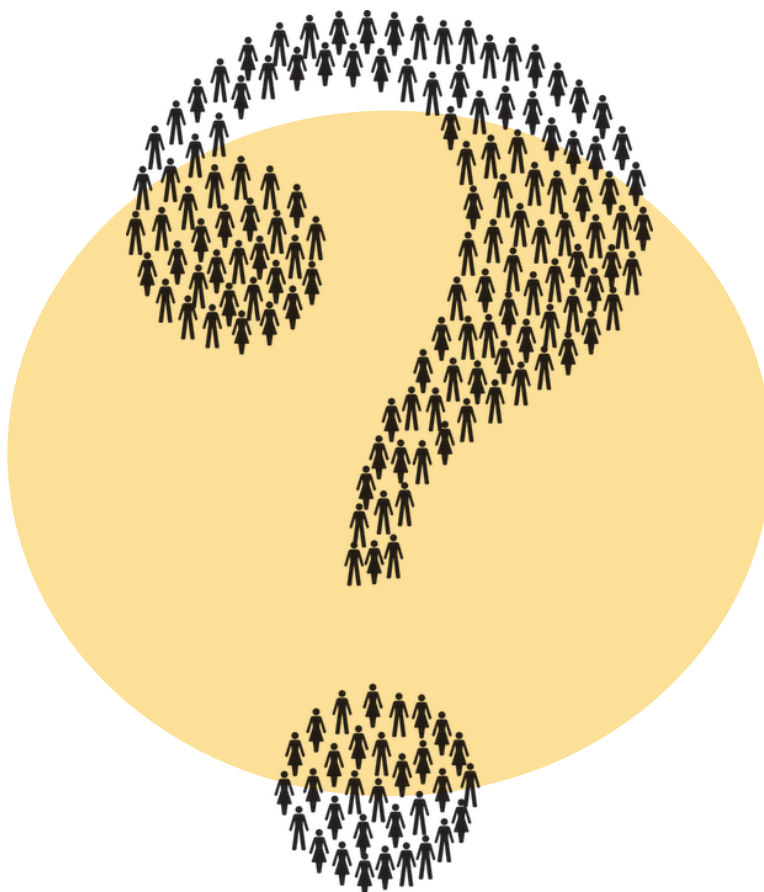
C'est aujourd'hui une source importante de stress et de Risques psychosociaux pour les agents concernés. Elle pousse à ne plus vouloir exercer cette mission, affaiblissant encore son attractivité.



COMMENT Y PARVENIR

En l'état actuel du réseau :

- ✓ Des moyens budgétaires et humains pour la réalisation de cette mission.
- ✓ Un cadrage national de l'implantation des emplois de catégorie A en SPL et des missions des CDL.
- ✓ Associer les comptables des SGC aux objectifs fixés aux CDL et inversement (concertation tripartite simultanée entre direction, CDL, SGC).
- ✓ Un état des lieux des besoins des collectivités en matière de conseil, d'accompagnement dans la gestion de leurs finances et des interfaces informatiques (transmission de flux, CFU...).





CONTRÔLE BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE MINISTÉRIEL (SCBCM)

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Les SCBCM sont notamment en charge du contrôle et de l'exécution de l'ensemble des dépenses des administrations centrales des ministères. À la vue des enjeux de sécurisation des finances publiques, il convient de protéger les agents assurant quotidiennement cette tâche. On ne peut pas faire de la qualité comptable et du visa de la dépense sur une ligne de production taylorisée.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Les agents des SCBCM sont normalement en charge du visa des dépenses, de la qualité comptable et du conseil aux ordonnateurs. Au quotidien cela se traduit plutôt par :

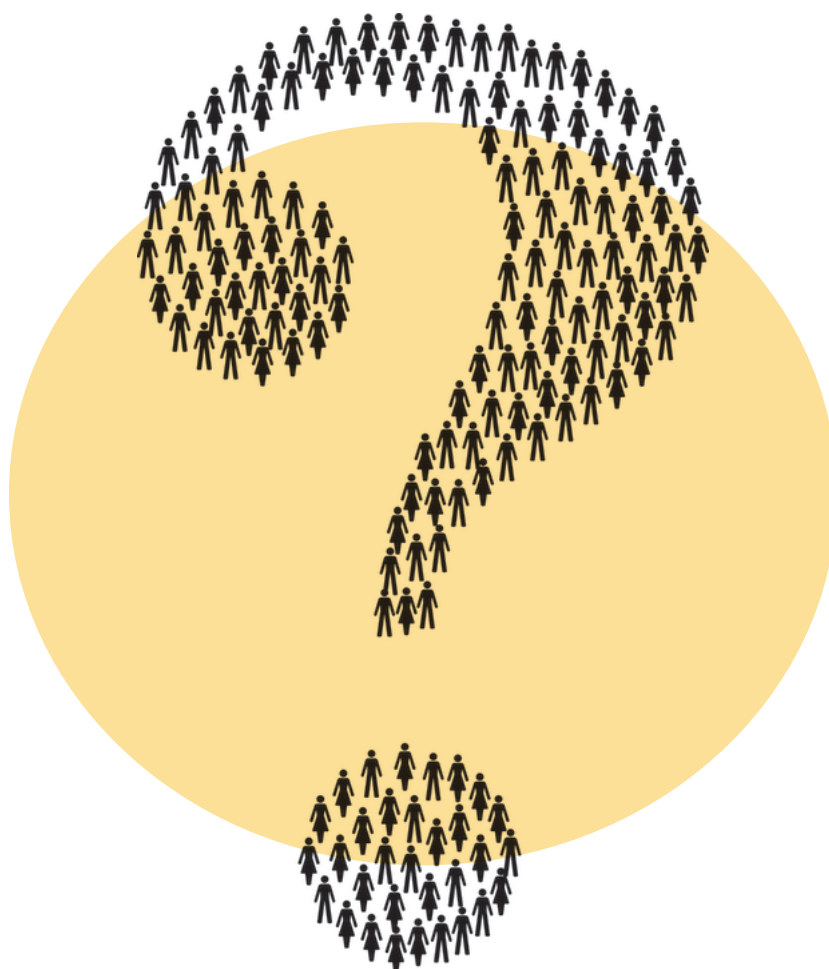
- ➔ Des sous-effectifs et des vacances de postes récurrentes : surcharge d'activité, report de charge, urgences permanentes...
- ➔ Complexification continue (circuit de dépenses/recettes, exigences de traçabilité, contrôle interne, audits...).
- ➔ Pilotage par les chiffres = délais/intensité au détriment de la qualité et du sens donné au travail...
- ➔ Instabilité des outils et procédures : SI instables, documentation hétérogène, consignes changeantes.
- ➔ Augmentation des risques psychosociaux : injonctions contradictoires des encadrants, fatigue, difficultés à poser congés/RTT.
- ➔ Absence de reconnaissance de l'implication des agents.

En résumé, les agents et les dépenses de l'État ne peuvent être sécurisés "à flux tendu".



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Des effectifs à la hauteur de la charge de travail demandée. Les postes vacants doivent être systématiquement remplacés.
- ✓ Une priorisation claire des missions attribuées aux agents et rompre avec la logique du « tout urgent / tout prioritaire ».
- ✓ Une partie du temps de travail doit être sanctuarisée pour les actions de contrôle effectuées par les agents, l'étude de la documentation, le partage d'expertise et la formation.
- ✓ La mise en place d'une organisation respectueuse du travail : transparence des décisions, pas de court-circuit hiérarchique, dialogue social réel.
- ✓ L'organisation de la chaîne de contrôle doit tenir compte de la RGP pour mieux protéger les agents, particulièrement lorsque la dépense s'exécute en mode CGF (cf. fiche Centre de gestion financier).





CONTRÔLE FISCAL

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Il faut taxer davantage le capital que le travail. La fiscalité doit privilégier la redistribution des richesses, l'emploi et l'écologie. La taxation des superprofits fait consensus dans la société et l'évitement fiscal des grands groupes comme des particuliers les plus riches constitue une grave atteinte au pacte social. Il faut neutraliser l'optimisation fiscale, lutter véritablement contre la fraude et l'évasion.

La CGT a des propositions de refonte de la fiscalité, aussi bien des particuliers que des professionnels, mais elle doit s'accompagner d'un contrôle fiscal renforcé, rénové et efficace, un contrôle fiscal sur tout le territoire, sous la responsabilité d'une administration centrale d'État à réseau déconcentré, avec des personnels fonctionnaires d'État.

Le dévoiement de la notion de civisme fiscal par le développement de la prétendue « relation de confiance » est le faux nez d'une volonté politique de laisser tranquilles les entreprises et les contribuables les plus aisés.

Un contrôle fiscal efficace passe par le renforcement de services de gestion dotés de moyens humains et matériels leur permettant d'exercer pleinement leurs missions. Les services de gestion de type SIP et SIE doivent être les premiers maillons de la chaîne du contrôle fiscal. Il est nécessaire de rétablir les liens entre les structures de gestion, de programmation, de recherche et de contrôle à tous les niveaux.

La CGT préconise le renforcement de la coopération internationale, la mise au ban des paradis fiscaux, a fortiori au sein de l'union européenne.

Il faut renforcer les moyens publics du recouvrement et mener une politique pénale offensive de lutte contre les délinquants économiques, financiers et fiscaux. Mais cette politique pénale ne doit pas passer au second plan au détriment du recouvrement. Nous refusons la systématisation en matière fiscale du plaider coupable, qui est une forme de protection des fraudeurs les plus fortunés et les mieux conseillés. Il faut réaffirmer les missions des agent·es de la DGFIP détaché·es au service de la justice et du ministère de l'Intérieur.

L'intelligence artificielle doit être utilisée à bon escient, comme un outil au service des missions et des agent·es du CF, et non pas comme un gisement de suppressions d'emplois. Rien ne peut remplacer l'humain.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Alors que notre administration a perdu plus de 5 000 emplois dans les services de contrôle depuis 2010 (près d'1/3 de leurs effectifs), le gouvernement, en contradiction avec ses discours volontaristes de pur affichage, planifie d'importantes coupes à la DGFIP d'ici 2027. Dans le même temps, le nombre de contrôles sur place est passé de **51 441** en 2011 à **35 545** en 2019. Les services de contrôle sont en perpétuelle réorganisation avec pour seul objectif la baisse des effectifs et un allègement des contrôles.

Le data-mining en matière de programmation, de recherche ou d'enquêtes est volontairement mis en place pour se substituer à la présence humaine et sert d'alibi aux suppressions d'emplois. Le recours accru à ces nouvelles technologies, présenté par la DGFIP comme l'avenir du contrôle fiscal, ne produit pas de résultats satisfaisants et ne pourra en tout état de cause jamais remplacer le travail humain.

Dans le domaine des professionnels, l'activité du contrôle fiscal mesurée en « points d'impacts » a pour conséquence une inflation des objectifs de contrôles réalisés « du bureau » et l'affaiblissement de la vérification générale de comptabilité. La généralisation de la facturation électronique est vendue comme une prévention de la fraude. À ce stade, il est permis d'en douter. Ce qui est certain, c'est qu'elle contribuera à affaiblir la pratique du contrôle sur place.

Les pôles de contrôle et d'expertise sont en voie de disparition avec un transfert chaotique vers les brigades départementales de vérification et les DIRCOFI. Cela aboutit à la disparition de tout service de contrôle des professionnels dans plusieurs petits départements. Le but à peine caché de la direction générale est d'intensifier le rôle de l'intelligence artificielle au détriment de l'humain et de poursuivre une évolution du contrôle fiscal au plus loin du terrain.

L'industrialisation des missions des services de gestion (SIE, SIP, SPFE) a interrompu la circulation interne des informations et, en conséquence, la détection d'anomalies susceptibles de constituer des fraudes.

C'est la conception même du contrôle fiscal, contrepartie à l'obligation déclarative, qui est menacée.

La loi pour un État au service d'une société de confiance (ESSOC) du 10 août 2018 avec le droit à régularisation, le droit à l'erreur, et surtout la garantie fiscale et l'expérimentation sur la limite du nombre de contrôles dans une entreprise, entrave et fragilise considérablement les procédures et est source de tensions pour les acteurs du contrôle fiscal. La CGT s'oppose à l'orientation actuelle du contrôle fiscal vers un contrôle low-cost, allégé et depuis le bureau, entravé dans un rôle d'accompagnement et de conseil aux entreprises et aux usagers. Hors situation de contrôle répressif, la mission de contrôle fiscal se transforme en celle d'auditeur.

L'extension des « pôles nationaux de soutien au réseau », et surtout des centres de contrôle sur pièces à distance, véritables usines à CSP, contribue à éloigner le contrôle de la réalité du terrain, tout en dégradant la relation avec le contribuable. Ces derniers sont partie prenante des dérives liées au concept de « relation de confiance ».

Les pôles de contrôle des revenus et du patrimoine, depuis dix ans dans le paysage du contrôle fiscal à la DGFIP, n'ont pas été épargnés par les suppressions d'emplois, qui se sont ajoutées aux suppressions concomitantes à leur création, et sont la plupart du temps largement sous dotés. Parfois réunis avec d'autres services au sein de « pôles unifiés de contrôle », ils subissent la mise en place d'une polyvalence forcée et contre-productive et sont désormais alimentés quasi-exclusivement par l'intelligence artificielle. Que ce soit pour les dossiers de fiscalité des particuliers ou le patrimonial, la déconnexion avec les services de gestion, SIP et enregistrement, est totale, au détriment de la qualité des contrôles.



COMMENT Y PARVENIR

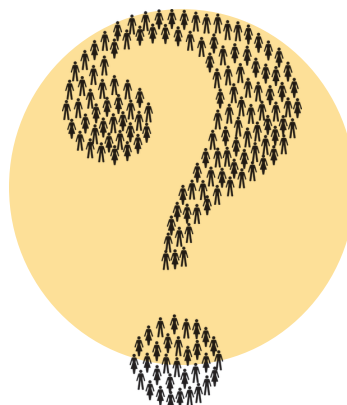
Au-delà des propositions de la CGT de refonte de la fiscalité, sans laquelle une véritable politique de contrôle fiscal, efficace et acceptée par la population, est insuffisante, l'orientation, les moyens et les structures du contrôle fiscal doivent être transformés en profondeur.

La CGT finances publiques demande l'abrogation de la loi ESSOC, qui engage le vérificateur en l'obligeant à consigner les points n'ayant donné lieu à aucun rappel et donne un « blanc-seing » aux entreprises.

Pour lutter efficacement contre la fraude et l'évasion fiscales, la CGT finances publiques revendique une capacité réelle d'investigation, avec le renforcement de la procédure de droit de visite et de saisie en moyens juridiques et technologiques, notamment par le développement des accès aux données fiscales internationales des entreprises et des particuliers.

La CGT finances publiques revendique également :

- ✓ L'arrêt des suppressions massives d'emplois et de la restructuration permanente des services de gestion (SIP, SIE, SPFE) et le renforcement du lien entre services de gestion et services de contrôle. Cela passe, entre autres, par la réintroduction du CSP d'initiative dans les SIP, la création de services de programmation en lien avec les SIE, le retour de services chargés de la gestion et du contrôle de la fiscalité du patrimoine, en lien avec la publicité foncière.
- ✓ Le renforcement en personnel et la mise à disposition de davantage de moyens coercitifs dans le cadre de l'exercice du droit de communication et dans celui des opérations du comité départemental de lutte contre la fraude (CODAF) pour les services de recherche.
- ✓ La mise en place d'un véritable statut protecteur des agents du contrôle fiscal (anonymisation, protection fonctionnelle, contrôle en binôme). Modifier les procédures de contrôle fiscal externe lorsque le vérificateur, la vérificatrice ou sa hiérarchie présagent d'un danger.
- ✓ La protection des lanceurs d'alerte.
- ✓ Le développement d'outils informatiques internes performants, avec une étude ergonomique en association avec les agents concernés avant toute généralisation d'une application informatique structurante. Ces outils doivent être développés dans un but d'efficacité des contrôles, de simplification du travail des agents utilisateurs et non pas pas à des fins statistiques ou de flicage.
- ✓ Un moratoire sur l'intelligence artificielle et le data mining pour en mesurer les conséquences et les résultats. Par ailleurs, les listes de dossiers fournis par le service SJCI D doivent faire l'objet d'un examen critique et objectif de nature à vérifier et valider la pertinence des critères sélectionnés par le bureau en charge de leur élaboration.





DOMAINE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La CGT Finances Publiques est porteuse d'une vision cohérente de l'ensemble des missions, de l'organisation et des moyens, d'un bout à l'autre de la chaîne, depuis les services centraux jusqu'aux DDFIP/DRFIP.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Plusieurs mesures ont conduit ces dernières années au démembrement et au morcellement de la mission domaine :

- ➔ 2014 : instauration d'une expertise privée des biens de l'État en doublon avec celle des évaluateurs
- ➔ 2016 : relèvement du seuil de consultation, suppression de 110 postes d'évaluateurs et constitution de pôles d'évaluation domaniale et de pôles de gestion domaniale, les services locaux du domaine sont dépouillés de la plupart de leur personnel
- ➔ 2022 : avis-rapport allant contre l'indépendance du travail de l'évaluateur
- ➔ 2026 : pilotage fonctionnel des services locaux du domaine par le pôle régional de l'immobilier de l'État (PRIE)

Conséquence, les collègues évaluateurs ont été rattachés aux pôles d'évaluation domaniale, ne laissant que peu d'effectif pour la partie gestion. Avec le transfert de la partie évaluation, la plupart des directeurs n'ont plus porté d'intérêt au SLD, qui restait pourtant de leur compétence.

L'instruction datée du 26/12/2025 prévoit la mise en place au 1er septembre 2026 d'un « partenariat » fonctionnel obligatoire entre les PRIE et les SLD, avec une possibilité de partenariat renforcé.

C'est donc une nouvelle étape aujourd'hui : au lieu de reconnaître son échec et d'admettre que le désintérêt pour la mission a conduit à laisser la partie gestion en souffrance, la DG continue dans la même direction et accélère en soumettant les SLD à un pilotage fonctionnel obligatoire des PRIE. L'instruction ne prévoit qu'un socle minimal comme partenariat obligatoire. Mais un partenariat renforcé est prévu, qui confie l'encadrement des agents du SLD au PRIE.

C'est la fin de la mission au niveau local.

Nul doute que les directions en mal de personnel souscriront à ce partenariat renforcé théoriquement optionnel dans l'espoir de se débarrasser d'une mission devenue peu valorisante.

Le domaine comme mission couvrant tout le territoire est sur le point de disparaître.

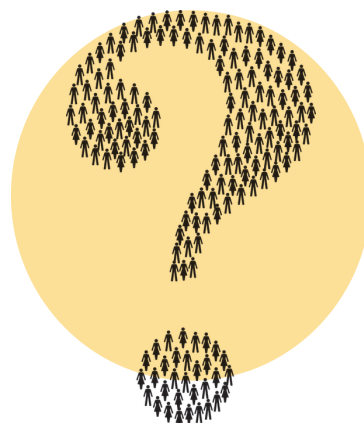
Alors que la DGFIP possède une réelle expertise en matière domaniale, les instances décisionnaires en matière d'immobilier de l'Etat sont en partie sous la tutelle du préfet de région, la concentration des maigres moyens restant sur la mission à un niveau régional laisse présager d'une future perte de la mission pour la DGFIP.

La création d'une foncière de l'immobilier votée par l'Assemblée nationale va fragiliser encore plus la mission et les administrations dans leur ensemble. Il est prévu de transférer à cet opérateur la gestion et la valorisation du patrimoine immobilier de l'État. De nombreuses compétences dévolues aux services du domaine vont être confiées à cette entité. Pour les administrations, un loyer devra être versé à la foncière, laissant craindre des baisses budgétaires importantes et des suppressions d'implantations pour toutes les administrations.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Le maintien d'effectifs sur la mission domaniale dans les départements, ce qui passe par l'arrêt des suppressions d'emplois, un recensement des besoins et une redéfinition des doctrines d'emplois pour chaque grade.
- ✓ L'autonomie de la mission domaniale par rapport au pouvoir préfectoral, aucune externalisation / privatisation des services du domaine, maintien à la DGFIP, pérennisation des missions de service public et maintien des garanties des agents.
- ✓ Une couverture complète du territoire, que ce soit pour la partie évaluation domaniale ou pour la gestion domaniale.
- ✓ Le renforcement de la DNID pour sa mission de soutien des services locaux et que la DNID soit le seul interlocuteur des collectivités pour la vente de leurs biens immobiliers.
- ✓ Une politique de formation continue de haut niveau, s'appuyant sur une mutualisation nationale des expériences acquises.
- ✓ La suspension de l'avis-rapport, pour un véritable bilan contradictoire sur la base de l'expérience concrète des services.
- ✓ Une allocation complémentaire de fonction (ACF) spécifique de 37 points pour tous et toutes.





ENREGISTREMENT

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE



Une vraie politique en matière de droits d'enregistrement, n'aboutissant pas à de nouveaux cadeaux fiscaux aux entreprises, ainsi que l'arrêt des transferts de tâches à des opérateurs privés, notamment celui du traitement des successions aux notaires.

Pour la CGT Finances publiques, l'enregistrement doit être exercé par des agent·es en nombre suffisant, ayant suivi une formation initiale et continue, disposant des outils informatiques nécessaires.

La mission doit être accomplie au plus près des citoyen·nes, dans un maillage correspondant à celui des services en charge de la gestion et du contrôle de la fiscalité patrimoniale.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Le rattachement de la mission enregistrement aux SPF dans la grande majorité des départements, même si elle peut répondre à une certaine logique, est un échec. Elle procède d'une démarche constante de la DGFIP depuis quinze ans visant à concentrer la mission sur des services uniques par département pour arriver un jour à un service national unique, au détriment d'un service public de proximité.

Le service national de l'enregistrement (SNE) été crée en 2021. Il a la charge exclusive du service en ligne de l'enregistrement. C'est un poste comptable national rattaché à la DDFiP de la Loire, qui s'inscrit dans la procédure de relocalisation des services de la DGFIP !

La montée en puissance à marche forcée des formalités dématérialisées pose de gros problèmes et laisse beaucoup d'usagers désemparés. C'est un échec total en matière d'enregistrement des cessions de droits sociaux, et malgré cela la DG accélère ce processus. Le lien avec les services de contrôle est rompu.

Parallèlement, la pression est maximale pour résorber les comptes d'imputation provisoire (CIP). C'est la nouvelle « gestion raisonnée » des CIP. Les cycles de charge de travail n'existent plus, alors qu'ils permettaient de déblayer d'autres travaux de masse.

La relance des déclarations de successions est un problème récurrent, accentué par les restructurations/disparitions successives des fiscalités immobilières. Après cinq ans de flottement, il n'y a toujours ni cadre national, ni guide de bonnes pratiques. Toutes les directions bricolent des solutions et des gisements de contrôle important disparaissent.



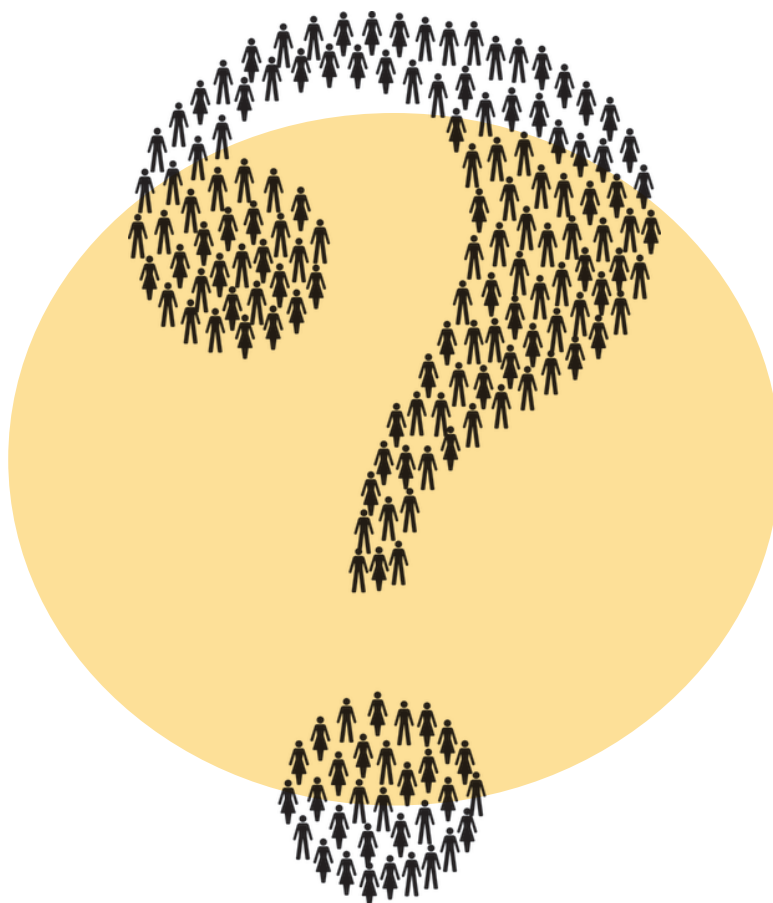
COMMENT Y PARVENIR

La CGT Finances publiques rappelle son opposition à la constitution de services départementaux d'enregistrement (SDE) et du SNE, ainsi qu'à la fusion des services d'enregistrement avec les SPF, ces fusions n'ayant pour autre but que la concentration des tâches et la suppression d'emplois.

Il faut d'urgence mettre un terme à l'objectif de dématérialisation de tous les actes et ne laisser la possibilité de démarche en ligne que comme une possibilité offerte aux usagers.

La mission d'enregistrement doit être gérée dans des services autonomes, répartis dans les départements en fonction des particularités géographiques, du tissu fiscal, ainsi que de l'implantation des services de contrôle avec des accueils physiques permettant aux usagers particuliers et professionnels de bénéficier d'un véritable service de proximité.

Ces services doivent être dotés d'un personnel suffisant pour assurer l'accueil, la gestion et la relance.





ENTRETIEN DES LOCAUX ET RESTAURATION COLLECTIVE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La CGT Finances publiques revendique que l'ensemble des personnels travaille dans des locaux propres et entretenus et dispose d'une restauration collective de qualité.

Ces missions, pour être exécutées de la meilleure façon, doivent être réalisées par des agents des Finances publiques suffisamment rémunéré·es, disposant de temps pour exercer leurs missions et du matériel nécessaire.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Pour ces 2 missions, comme dans l'ensemble de la DGFIP, l'externalisation et la réduction de budgets sont les maîtres mots.

Les missions d'entretien des bâtiments sont de plus en plus transférées à des entreprises privées et cela passe parfois par le licenciement de collègues Berkani (agents contractuels de droit public) lorsque les sites ferment. Ces licenciements ont été particulièrement nombreux ces dernières années avec le Nouveau réseau de proximité et les différentes restructurations.

Au vu des cahiers des charges assignés aux entreprises privées, la qualité du ménage est largement inférieure à celle des agent·es de la DGFIP.

Souvent non remplacé·es, victimes des coupes budgétaires, elles et ils ont souvent des difficultés à obtenir le matériel souhaité, voire parfois le minimum vital pour travailler.

Si les situations sont disparates d'une direction à une autre, la dégradation est générale.

Pour ce qui concerne la restauration, l'ensemble de la partie fabrication a été externalisée et le rôle des collègues se réduit à servir des plats pour les entreprises privées.

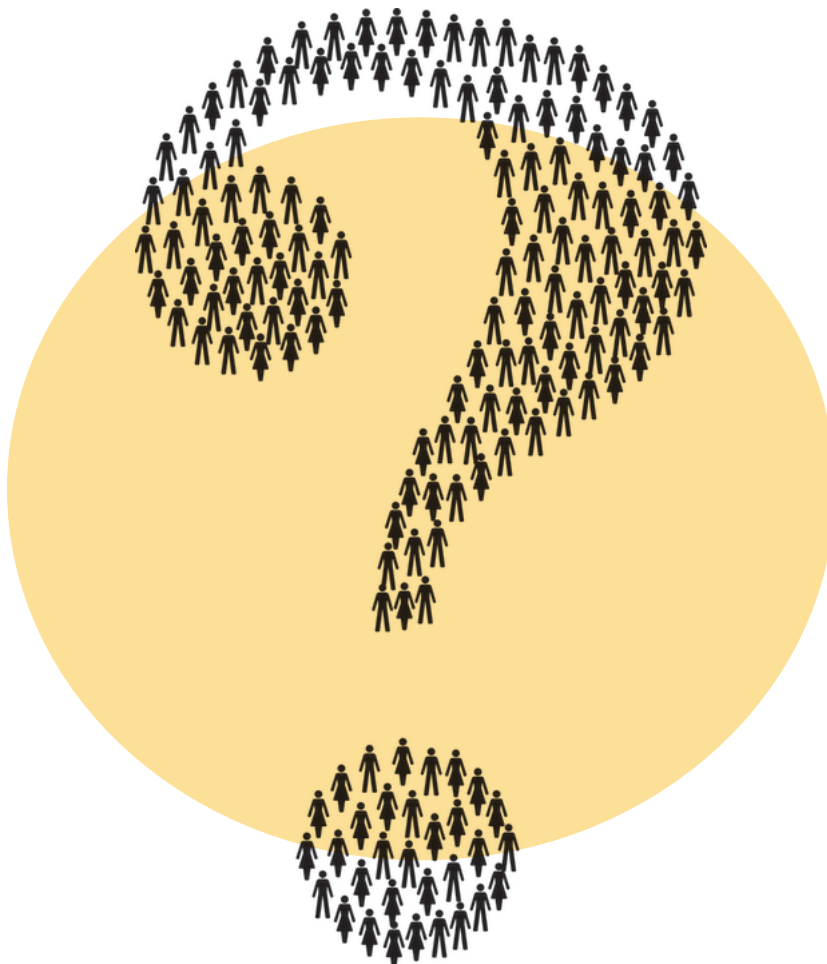
Avec les fermetures et le regroupement des lieux de restaurations collectives, les rares emplois restant sont eux aussi menacés.



COMMENT Y PARVENIR

La CGT revendique :

- ✓ La réinternalisation de l'ensemble des missions support et un recrutement à hauteur des besoins. L'expérience du COVID nous a montré à quel point la titularisation en tant que fonctionnaires des Finances publiques sur ces missions était indispensable,
- ✓ La fin de la précarisation et du temps partiel subi (90 % de ces collègues sont des femmes),
- ✓ Des budgets à hauteur des besoins sur ces missions pour que tous et toutes puissent travailler dans des conditions matérielles satisfaisantes,
- ✓ Des charges de travail adaptées pour permettre aux collègues d'effectuer la totalité des tâches d'entretien,
- ✓ La titularisation de l'ensemble des collègues encore affecté·es sur ces missions en tant que contractuel·les,
- ✓ Que l'ensemble des collègues puissent choisir leur module horaire et soient concerté·es sur les horaires.





ÉQUIPE DÉPARTEMENTALE DE RENFORT (EDR)

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La création d'un statut particulier des agents des équipes de renfort, qui garantisse leurs missions et leur rémunération : cela implique la sécurisation de droits particuliers garantissant la pérennité de leur mission au sein des services, sur la base d'une rotation régulière, avec des régimes de primes spécifiques liés à cette rotation.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Depuis 2014, chaque département dispose d'une équipe départementale de renfort unifiée, laquelle constitue une structure nationale d'emplois identifiée au TAGERFiP. A leur création, le volume d'emplois correspondait à la somme des emplois implantés à l'EDRA (équipe de renfort de l'ex DGI) et à l'EMR (équipe de renfort de l'ex DGGCP) (y compris les emplois des Centres prélèvement service dans les départements qui en comportaient).

Elle avait déjà constitué un recul effectif des droits des personnel via une harmonisation par le bas des situations (fin du choix du forfait ou des horaires variables, instauration des « résidences administratives » pour diminuer les frais kilométriques, suppression de la prise en compte du temps trajet dans le temps de travail dans certaines situations spécifiques...).

Les EDR sont déployés en temps normal sur des missions ponctuelles dans les services du ressort de la direction où ils sont affectés. Ils peuvent aider des services en difficulté suite à l'apparition de sous effectifs ou accomplir des tâches spécifiques que le service n'est pas ou plus en mesure d'assumer. La plupart développent des spécialisations dans le cadre de leurs missions, qui les amènent à se retrouver affectés sur des types de postes spécifiques (SPL, recouvrement, fiscalité des particuliers, des professionnel, SPF, CDIF...etc).

Suite à la baisse des dotations globales de fonctionnement votées depuis que l'austérité budgétaire est devenue la norme de gestion des services publics, les directions locales sont à l'offensive pour ne plus rembourser les frais de déplacement ou, a minima, les faire baisser drastiquement. Cela crée une inégalité de traitement des collègues dans les différents départements et génère une somme d'injustices dans la gestion des frais de déplacement (remise en cause de leur paiement au motif que le trajet n'est soi-disant pas optimal, remise en cause d'un détour pour utiliser l'autoroute pourtant considérée comme plus sûre...).

Des départements ont purement et simplement supprimé l'équipe de renfort, d'autres la réduisent. L'équipier de renfort est désormais considéré comme une charge financière et non plus comme une aide précieuse pour le service dans lequel il intervient. Ainsi, le travail au domicile est fortement incité et le travail en tiers lieu le plus proche du domicile est souvent rendu obligatoire.

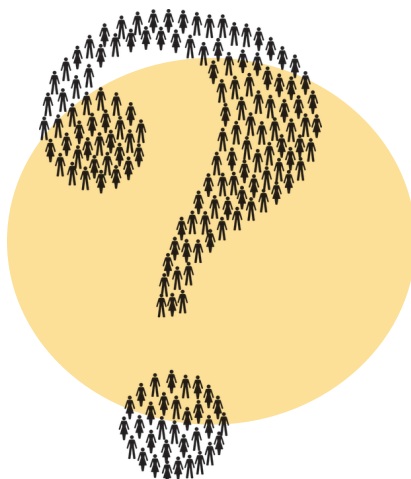
C'est un contournement de la circulaire télétravail du ministère des Finances. S'il est impossible de contraindre un agent à être en télétravail (hors catastrophe naturelle ou grève des transports...), il est possible pour les services RH d'imposer le travail en distanciel sur les résidences administratives d'affectation des EDR, même s'ils doivent travailler pour d'autres services. En les faisant travailler sur leurs résidences administratives, cela permet de neutraliser les frais de déplacement. Des agent·es se retrouvent ainsi isolé·es dans des services où ils·elles n'ont aucune raison d'être quatre jours par semaine. Au final, cela devient un moyen détourné de les contraindre à se mettre en télétravail ou de les dégoûter totalement pour qu'elles ou ils quittent la mission d'EDR. Dans certains département, une remise en cause de la méthode du calcul des distances kilométriques est également en œuvre, évidemment défavorable aux agent·es.

Au final, la réduction du coût financier prend le pas sur l'utilité des personnels de renfort, qui, en étant à distance quatre jours sur cinq, ne rendent plus l'intégralité du service qu'ils accomplissaient en étant présents à plein temps (accueil physique, courrier, travail sur dossier...). De surcroît, les tâches qui leurs sont allouées sont souvent répétitives et simplistes.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Par le retour à une affectation/mutation EDR au niveau national afin de protéger les agent·es des abus des directions locales et donc la fin de l'affectation au profil des équipier·es de renfort ;
- ✓ Par l'intégration du temps de trajet dans le temps de travail ;
- ✓ Par l'utilisation du travail en distanciel uniquement sur la base du volontariat (interdiction de le rendre obligatoire), qu'il soit effectué au domicile ou dans des tiers lieux ;
- ✓ En interdisant la soumission des déplacements à des coutumes locales (utilisation obligatoire des véhicules électriques de l'administration, conditionnalité des frais, etc) ;
- ✓ Par un remboursement des frais kilométriques correspondant réellement à l'ensemble des frais engagés.





GARDIENS CONCIERGES

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Arrêt de la suppression des postes des agents de gardiennage au profit de systèmes de vidéo et télé-surveillance.

Recrutement nécessaire d'agents techniques des Finances publiques pour l'exercice de ces missions. Ces missions doivent être assurées par des fonctionnaires au sein de la DGFIP afin de garantir la qualité du service et les besoins de sécurité.

Création d'un corps B technique.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

L'agent technique gardien concierge (GARCO) doit assurer de manière continue, en semaine, la garde de l'immeuble et la surveillance des locaux conformément aux consignes générales et particulières, énoncées dans le Règlement intérieur de sécurité.

La garde effective s'exerce de jour, en dehors de temps de pause définies et se complète d'une astreinte de nuit pendant laquelle le gardien a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir.

Jusqu'en 2024 et en contrepartie de cette obligation de garde permanente, un logement était mis à disposition du gardien avec la gratuité des fluides (eau, gaz et électricité) pour nécessité absolue de service.

Il exerce donc les missions de sécurité des accès, de sécurité incendie, de gestion des incidents, de gestion des risques climatiques et de multiples tâches récurrentes (boîte aux lettres, fermeture des robinets des sanitaires, sortir et nettoyer les containers, assurer les approvisionnements en papier hygiénique, pavoiser les locaux du site aux dates indiquées...).

Le gardien-concierge peut également se voir confier des activités secondaires d'entretien de l'immeuble, de travaux de maintenance, de manutention et de soutien logistique. Il peut également être appelé à participer occasionnellement à certains travaux annexes (ex : distribution d'imprimés lors des campagnes d'impôt sans délivrance de renseignements aux contribuables...).

Cette mission essentielle de sécurité des bâtiments et des agents est aussi exercée par les agents techniques dits veilleurs de nuit. Ils assurent la garde de l'immeuble et la surveillance des locaux tous les jours principalement la nuit et en dehors de la présence habituelle des agents ou de l'ensemble des personnels.

Mais cette fonction est en voie de disparition programmée depuis quelques années, la Direction générale préférant externaliser cette mission à des sociétés de vidéo-télé-surveillance



COMMENT Y PARVENIR

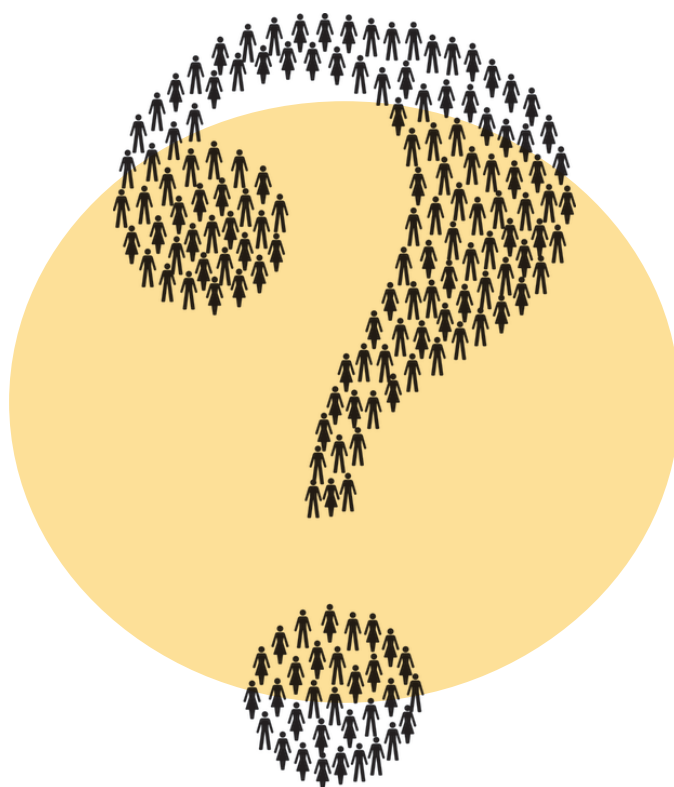
Arrêt en premier lieu de la mise en paiement des fluides, ainsi qu'annulation de toutes les demandes déjà émises, pour un respect légitime des gardiens concierges.

Rénovation des logements concernés dès lors qu'ils ne respectent pas le minimum d'efficacité énergétique requis.

Mise en place d'une contrepartie pour rémunérer cette obligation d'astreinte demandée aux agents techniques gardiens concierges. Soit en leur laissant la gratuité des fluides, soit par une indemnité financière spécifique.

Mise en place d'une modalité de reclassement garantie pour les gardiens concierges qui voudraient quitter leurs fonctions dans le cadre de cette mise en paiement, identique aux modalités prioritaires de reclassement des agents techniques lors de la suppression de leur mission.

Programmation urgente d'un groupe de travail dédié pour aborder l'avenir de cette mission et de celles de tous les autres agents techniques.





GESTION COMPTABLE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La CGT Finances Publiques rappelle son attachement au principe constitutionnel de séparation ordonnateur / comptable, déjà fragilisé depuis de nombreuses années et auquel l'émergence de la RGP peut porter un coup fatal.

La CGT Finances Publiques revendique le rétablissement de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable.

La CGT finances Publiques veillera à ce que la RGP ne nuise pas aux conditions de travail des agents par perte de technicité, cloisonnement des tâches ou encore taylorisation du travail. Il faut au contraire redonner du sens et de l'intérêt au travail des agents. Cela passe par un pouvoir réel permettant de dérouler des process de travail complets.

La création des services de gestion comptable (SGC), pierre angulaire du nouveau réseau de proximité (NRP), a abouti à la disparition du réseau des trésoreries mixtes. La CGT Finances Publiques, opposée depuis son annonce au NRP, revendique donc la disparition des SGC et le retour à une implantation sur tout le territoire de services de pleine compétence, en charge de la gestion comptable des collectivités et intégrant missions de conseil et de comptabilité, ainsi que des caisses garantissant aux usagers la possibilité d'un paiement de proximité selon plusieurs modalités, dont les espèces.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Les SGC aujourd'hui à la DGFIP, cela se passe comment ?

Malgré les promesses de la DGFIP, le nombre d'emplois des SGC résultant de la fusion des trésoreries a souvent été inférieur – voire très inférieur – à la somme des emplois des trésoreries fusionnées.

De plus la massification du travail et la fusion de collectifs de travail ayant parfois des méthodes de travail très différentes ont donné lieu à des démarrages parfois compliqués.

Aujourd'hui la phase d'installation est certes dépassée, mais l'organisation des SGC est toujours en cours de stabilisation. La CGT Finances Publiques en veut pour preuve la récente note de répartition des compétences entre les SGC et les CDL sortie début 2026.

Si le système pensé par la DGFIP fonctionnait aussi bien, serait-il besoin de publier pareille précision aujourd'hui ?

Au delà de ce flou persistant 6 ans après leur mise en place, le fonctionnement actuel des SGC est largement insatisfaisant :

La massification a peut-être permis d'harmoniser les pratiques, mais à quel prix !

Les flux entrants dans un SGC peuvent être difficilement gérables, notamment à certaines périodes.

Quand on gère plus de 500 budgets, les fins d'années ou la période des comptes de gestion contraignent les agents qui valident et contrôlent les opérations à effectuer des validations de masse souvent peu stimulantes intellectuellement.

Les mécanismes d'automatisation comme pour la Banque de France ou de prise en charge directe sont effectivement efficaces question volume traité. Mais ils rendent le travail abrutissant. De plus, en cas de plantage, les corrections manuelles des erreurs d'imputation automatisée sont longues et parfois difficiles.

Au cœur du fonctionnement d'un SGC, l'applicatif Hélios n'est pas toujours ergonomique et performant pour du travail semi automatisé et de masse.

Tout d'abord, le plantage récent d'Hélios ne permet pas d'avoir une confiance absolue dans la solidité de l'édifice malgré tous les efforts de nos collègues des services informatiques.

Ensuite certains points ne sont toujours pas améliorés, comme les motifs de rejet de mandat, de titre ou d'empêchement à poursuite.

Enfin, le manque de moyens humains des SGC les met souvent dans une situation difficile pour travailler au mieux avec les CDL, les collectivités et les usagers et pour répondre à leurs sollicitations.

La pression mise sur les CDL et les SGC concernant leurs « statistiques » ne permet pas l'instauration d'un travail commun efficace.

Le regroupement d'un grand nombre de collectivité dans une même structure associé à l'effet écran – bien malgré eux – des CDL avec les collectivités locales gérées par un SGC a fortement éloigné les agents des SGC des collectivités.

Cela a induit une baisse du contact direct, qui peut se transformer de la part des collectivités en rancœur par incompréhension des attentes des SGC à leur égard.

En voulant « professionnaliser » le conseil aux collectivités locales, la DGFIP a par effet de bord érigé une distance entre SGC et collectivités. Cette distance détériore les conditions d'exercice des missions des agents des SGC.

Les usagers ont également été privés d'un service qui leur était bien plus proche au travers d'implantations bien plus nombreuses sur le territoire.

La réduction drastique des points de contact qu'a été la mise en place des SGC a éloigné nombre de concitoyens de leur guichet SPL. Avec l'arrivée de l'espace numérique sécurisé unique, la tendance va encore se renforcer, coupant la partie de la population française peu à l'aise avec la dématérialisation de leur contact SPL.



COMMENT Y PARVENIR

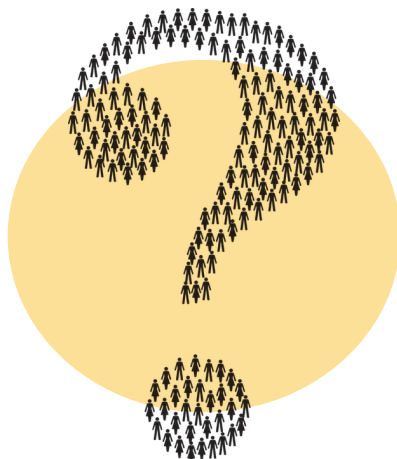
Et pour y arriver, on fait comment ?

Dans le cadre de l'existant, que la CGT continue de contester, ces services doivent bénéficier :

- ✓ D'organisations stables avec un personnel suffisant pour répondre à toutes les demandes d'un service public de qualité (que ce soit pour les usagers ou les collectivités territoriales).
- ✓ D'outils de travail adaptés et ergonomiques, en particulier le futur Hélios 2. Pour la CGT Finances publiques, il est essentiel que l'ergonomie d'Hélios soit adaptée au besoin des agents et non au besoin de contrôle ou de production de statistiques de la DGFIP.
- ✓ D'objectifs communs avec les CDL et les divisions SPL locales leur permettant de travailler sereinement ensemble.

Par conséquent la CGT Finances publiques revendique :

- 👉 Un nombre d'emplois implantés suffisant pour éviter l'effet mécanisation à outrance du travail de type « ferme à clic ».
- 👉 Une attention portée à toutes les missions d'un SGC sans en favoriser une au gré des humeurs de la direction générale : accueil, recouvrement, dépense, recette, comptabilité.
- 👉 Une organisation préconisée stable et cohérente priorisant le traitement des flux.
- 👉 l'abandon des projets de services facturiers qui n'ont pas prouvé leur pertinence sur les années récentes : pas de gain sur le délai de paiement constaté.
- 👉 Un cadrage national des missions des SGC et des CDL appliqué nationalement afin d'éviter de mettre en cause la responsabilité des agents.
- 👉 Une association des comptables des SGC aux objectifs fixés aux CDL et inversement (concertation tripartite simultanée entre direction, CDL, SGC).
- 👉 Un état des lieux des besoins des collectivités en matière de conseil, d'accompagnement dans la gestion de leurs finances et des interfaces informatiques (transmission de flux, CFU...).





IMPÔTS DES ENTREPRISES

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La gestion et l'assiette des impôts des professionnels se sont concentrées dans les services des impôts des entreprises (SIE), que la CGT Finances publiques a combattus lors de leur mise en place.

Créés uniquement pour amplifier les suppressions d'emplois, ce sont les services qui ont connu et connaissent toujours de plein fouet les réformes successives et leurs conséquences sur l'organisation du travail.

La direction générale détricote déjà ce qu'elle a pourtant conçu comme la solution pour la gestion des particuliers et des professionnels. Elle met en œuvre la centralisation de certaines missions des SIE dans des services à compétence nationale, la création de nouveaux pôles de soutien au réseau, de centres de contacts dédiés et l'installation de services travaillant à distance hors du département exportateur. Ces nouvelles évolutions éloignent encore plus l'utilisateur et fragmentent complètement le travail des agents, avant une disparition complète de la mission gestion des professionnels de proximité.

La CGT Finances publiques refuse toute externalisation de mission, qui nuit à la justice fiscale et détruit des emplois. Elle s'oppose aux fusions, regroupements, disparitions ou délocalisations des services de gestion.

La CGT Finances publiques revendique un réseau territorial tenant compte des besoins sociaux, des bassins économiques et démographiques, mais aussi du maintien des services publics en zone rurale et péri-urbaine, avec l'implantation de services de pleine compétence pour toutes les missions de la DGFIP. Ce maillage doit s'effectuer avec les emplois nécessaires à l'accomplissement des missions, ainsi que le maintien des services de gestion.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

La course aux statistiques et le manque croissant de moyens humains dans ces services ont engendré des modifications dans l'organisation du travail avec des conséquences et des dérives particulièrement néfastes :

- ➔ le traitement de listings et l'industrialisation des tâches est devenu le quotidien, faisant perdre toute substance aux missions pour les agents ;
- ➔ le remboursements de créances aux entreprises s'effectue sans contrôle ;
- 👉 les relances sont envoyées sans recommandé, voire pas envoyées du tout, ou contrairement à ce qui est prévu par la loi ;
- 👉 nous craignons à terme la multiplication de "bidouillages" de saisies, voire mêmes des procédures à la limite de la légalité.

Sous couvert de dématérialisation et de téléprocédures, le service rendu est dégradé et les agents connaissent un sentiment croissant de perte de sens du travail accompli. Le taux de décroché brut, le délai de traitement des e-contacts sont la finalité du travail et la qualité fiscale est donc absente ou non évaluée.

Pourtant, ces missions sont vitales à la DGFIP. La dégradation de la qualité de la gestion et de l'assiette de l'impôt a des conséquences en termes de recouvrement, de contrôle fiscal, de contentieux, etc...

Le transfert à la DGFIP de la gestion des taxes douanières laisse le sentiment d'une mission non maîtrisée, car à part la vérification des comptes bancaires et des RAR, c'est le néant sur l'appréhension de l'assiette issue de comptabilités matières inconnues.

Cet aspect renforce le sentiment que ce qui compte avant tout, c'est le remboursement le plus rapide sans véritable contrôle, des usines à clic. Cet état de fait est particulièrement inquiétant pour les collègues dans le cadre de la RGP.

Le retour de l'expertise dans les SIE à moyens constants, après une fuite de connaissances de plus de dix ans, nous place sur le chemin de l'accident industriel annoncé.

Les tâches nécessairement devenues variables d'ajustement (donc bientôt délaissées), telles la relance des défaillants ou les taxations d'office, sont réduites à leur plus simple expression, illustrée par l'explosion des amendes fiscales réputées plus rapides dans l'apurement des listes que l'engagement de véritables procédures pour lesquelles le temps manque aux services.

Le pilotage des services à travers l'explosion des tableaux de suivis et de saisies redondantes avec les applicatifs métiers alourdit la gestion. En outre, ces tableaux sont souvent issus de productions personnelles, ne présentent pas toutes les garanties de sécurité et fiabilité.

C'est une perte de connaissance de l'état des travaux qui joue contre la détection de la fraude.

Le morcellement des tâches, avec notamment les centres de contacts et les antennes, engendre une perte de technicité, de sens au travail et d'intérêt, détériore les conditions de travail et le collectif de travail. Le traitement des dossiers de A à Z donnerait plus de cohérence. Les missions se font sans conscience sur les conséquences des tâches des uns et des autres à distance et sans liens. Les plateformes mises en place ne sont pas attractives, d'où beaucoup de turn-over et donc des problèmes

liés à la formation et au transfert des compétences. Les recrutements de contractuels se multiplient, preuve du manque d'attractivité de ces services, qui en subissent en retour les conséquences : avisirs bacés, non connaissances des dossiers et du tissu fiscal, notamment pour le traitement de la défaillance résultats et de TVA et des réponses sans liens avec les réalités du service.

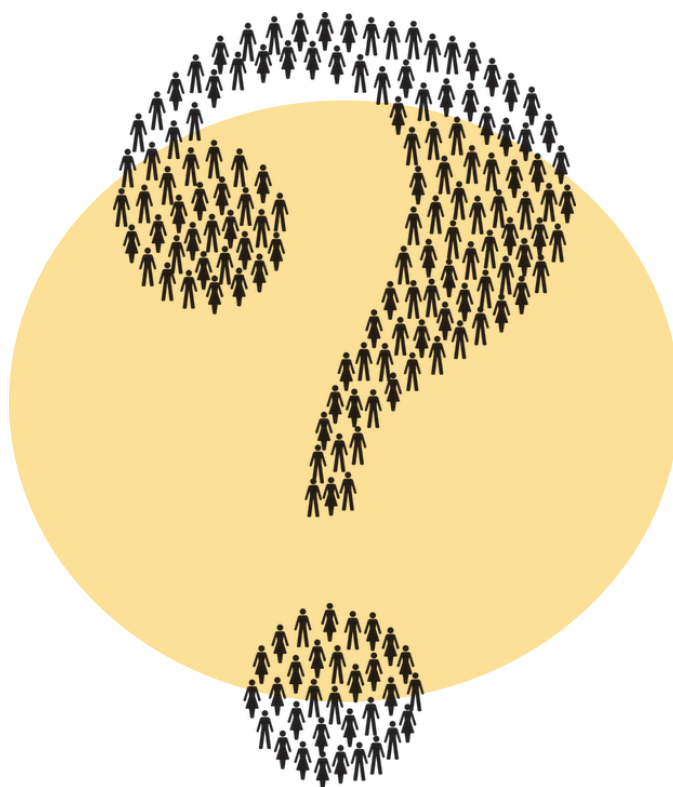
L'arrivée de la facturation électronique va modifier fortement nos pratiques et organisations, que ce soit au niveau de la gestion, du recouvrement et du contrôle. Que vont devenir les SIE ?

De plus, le dispositif d'accompagnement va déborder sur les SIE, qui vont venir en renfort des centres de contact, sans les emplois liés à cette nouvelle mission.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Retour de SIE de plein exercice en zone rurale et péri urbaine. Fin des centres de contact et des antennes.
- ✓ Réimplantation d'emplois de titulaires statutaires pour la réalisation de l'ensemble des missions confiées par le législateur et non priorisation des tâches par une administration.
- ✓ Formation à hauteur des enjeux.
- ✓ Meilleure relation entre la gestion et le contrôle pour lutter réellement contre la fraude.
- ✓ Reconnaissance de l'investissement des personnels par une véritable politique d'amélioration des rémunérations.
- ✓ Création des emplois nécessaires pour effectuer toutes les missions, dont certaines ont été laissées de côté, voire abandonnées.





IMPÔTS DES PARTICULIERS

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



La gestion, l'assiette et le recouvrement des impôts des particuliers se sont concentrés dans les services des impôts des particuliers. La CGT Finances publiques revendique le maintien du système déclaratif.

Un service public d'accueil des usagers doté des moyens humains et matériels suffisants pour redevenir un réel service au public doit y contribuer. La relation avec le public, notamment les personnes âgées, en situation d'illectronisme ou en difficulté, doit redevenir une priorité de notre direction dans un contexte législatif en constante évolution. L'arrivée prochaine de l'IA générative, qui ne remplacera jamais le contact humain, ne doit pas servir de prétexte à une nouvelle baisse des effectifs dans les SIP.

Une amélioration des conditions de travail des agents passe non seulement par la création de postes pour faire face aux pics de charges, mais aussi par un apaisement des relations hiérarchiques : le contrôle accru du travail des agents ne doit pas tourner au harcèlement dans une administration connaissant déjà un taux de suicide deux fois supérieur à la moyenne.

La formation professionnelle doit être améliorée : la e-formation est clairement insuffisante pour acquérir la masse de connaissances nécessaires, administratives, juridiques, informatiques, pour le travail en SIP.

Le recouvrement constitue l'aboutissement des missions fiscales d'assiette.

Chacun doit obtenir le même accompagnement face aux difficultés financières qui l'empêchent de s'acquitter de ses impositions dans les délais impartis et doit pouvoir prétendre à bénéficier d'un recouvrement juste à la DGFIP sans biais, présomptions ou jugements.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Le recouvrement est censé être simplifié par des « nouveautés », mais celles-ci créent plutôt des difficultés puisqu'au lieu de gérer la situation, les agents se retrouvent à faire le service après vente des conséquences de ces « simplifications ».

Le Nouveau réseau de Proximité a centralisé les services et conduit à une réduction drastique des effectifs des SIP. La charge de travail est pourtant restée la même et s'est même densifiée. Le calcul est simple : moins d'agent pour autant de travail.

Pour autant, l'utilisateur n'est plus le bienvenu dans les Services des Impôts des Particuliers. Les plages d'accueil physique sans ou avec rendez-vous se réduisent, et l'utilisateur est systématiquement orienté vers les postes en libre service afin d'intervenir lui-même sur son espace personnel, que ce soit pour payer, se mensualiser, souscrire une déclaration ou contester un impôt.

Le numérique doit être au service des citoyens et non pas servir à réduire leur accès aux services publics.

D'autres services réduisent encore plus leurs horaires d'ouverture, ce qui reporte les flux d'accueil vers les SIP, déjà débordés durant la campagne déclarative, la campagne de sortie des avis, les échéances à régler parfois difficilement par les plus démunis.

Les SIP connaissent une diminution des effectifs B et C, s'accompagnant d'une augmentation des cadres A et A+, ce qui génère un contrôle accru du travail des agents et un poids de la hiérarchie de plus en plus pesant. Le risque de harcèlement au travail n'a jamais été aussi grand.

Le manque d'effectifs entraîne de plus de nombreux refus de congés pour nécessité de service, et dégrade les conditions de travail des agents face aux pics de charge ou au remplacement d'agents absents sans formation adéquate.

La création des centres de contact où les agents affectés sont souvent peu et mal formés éloigne l'utilisateur des agents gérant leurs dossiers. Les cas complexes redescendent vers les SIP, qui doivent aussi renforcer les centres de contact en période de pointe. Les SIP supportent une mission supplémentaire émanant d'un service initialement créé pour les aider, sans les moyens humains pour y parvenir.

Le contrôle des dossiers n'est plus réalisé dans son ensemble, mais découpé par séquences à partir de critères répertoriés sur des listes abrutissantes.

En assiette comme en recouvrement, les agents se spécialisent de fait sur des tâches répétitives dans des conditions dégradées. Cela leur fait perdre le sens du travail et pose le problème de leur remplacement lors de leur départ.

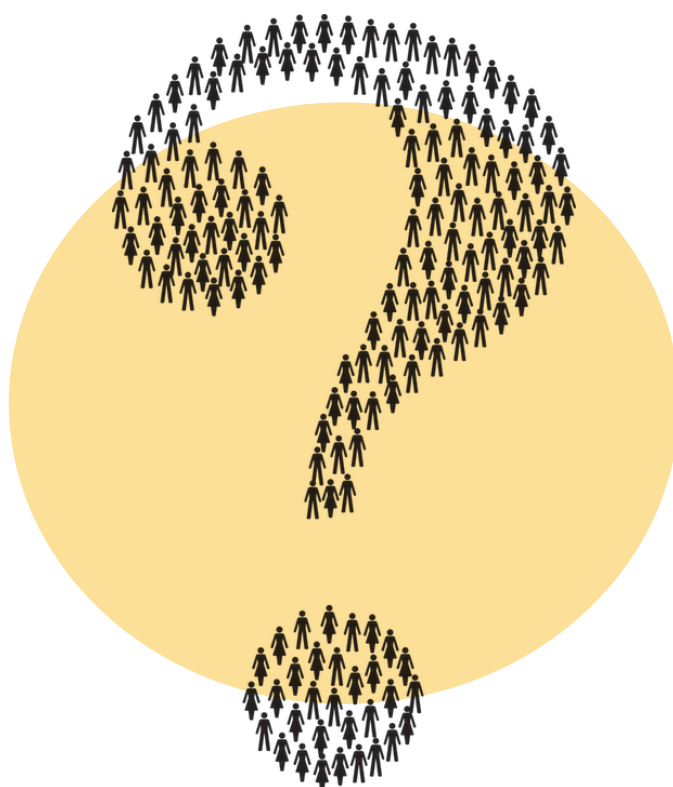
La formation des agents des SIP est insuffisante et repose trop souvent sur la transmission des savoirs au sein des équipes. En assiette comme en recouvrement, les supposées mesures de simplifications imposées avec la numérisation, les réformes ou nouvelles orientations se transforment trop souvent en mesures de complications et les exemples sont nombreux : zéro cash, GMBI, déclaration automatique...



COMMENT Y PARVENIR

Pour garantir l'égalité de traitement de tous les usagers, conserver l'intérêt des missions pour les agents en charge de l'assiette, du recouvrement et la reconnaissance de la charge de travail, la CGT FINANCES PUBLIQUES revendique :

- ✓ La création de postes dans les SIP afin de permettre de répondre aux besoins de la population et d'améliorer les conditions de travail des agents, en assiette comme en recouvrement.
- ✓ Une réorganisation des services, en revenant sur le NRP : ouvrir ou réouvrir des sites pour assurer un meilleur service public, et permettre aux agents d'être affectés plus près de leurs domiciles.
- ✓ Un rétablissement des plages horaires d'ouverture des SIP.
- ✓ La mise en place d'un réel plan de formation collectif et de promotion de C en B pour reconnaître les qualifications.
- ✓ Laisser le choix au contribuable de procéder au règlement de ses impositions comme il le souhaite :
 - en réimplantant dans nos services des encaissements en numéraire quel que soit leur montant,
 - en remettant en place des services en charge de l'encaissement des chèques,
 - en ne refusant plus les paiements.
- ✓ Un recouvrement de toutes les créances pour assurer une égalité de traitement indépendamment des enjeux.





INFORMATIQUES

Pour une informatique publique maîtrisée, souveraine et respectueuse des agents

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



L'arrêt de l'externalisation des missions et projets informatiques stratégiques, qui entraîne une perte durable de maîtrise technique et fonctionnelle, une dépendance accrue aux prestataires privés, une dégradation de la qualité des applications et, contrairement au discours officiel, des coûts globaux plus élevés à moyen et long termes.

👉 **La sécurisation et la protection des données et des infrastructures informatiques sur des solutions nationales**, en privilégiant des acteurs publics ou de confiance, garants de la souveraineté numérique et du respect du secret fiscal.

👉 **La fin du recrutement massif de contractuels et des affectations systématiques par fiches de poste** (déjà en œuvre pour les catégories A+, A et B PROG et PSE), qui transforme les mutations en procédures discrétionnaires, restreint les droits à la mobilité, pénalise les carrières des informaticiens et affaiblit l'attractivité des métiers informatiques de la DGFIP.

👉 **Le respect effectif du droit à la déconnexion**, des chartes d'utilisation des outils numériques (messageries, Tchap, web-conférences...) et du respect des agents, qui sont indispensables à des conditions de vie au travail dignes et soutenables.

👉 **Défendre l'informatique publique, c'est défendre le service public.**

Sans informatique maîtrisée, il n'y a ni souveraineté, ni sécurité des données, ni qualité de service.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

➔ Une maîtrise interne affichée, contredite par les faits

Le Schéma Directeur du Numérique (SDNum) revendique une maîtrise interne renforcée du système d'information. Pourtant :

- Le recours aux prestataires reste massif et structurel ;
- Des projets sont conçus ou pilotés hors des collectifs internes ;
- Le développement d'outils hors SSI est encouragé sans cadre clair.

Cette situation banalise des pratiques de « *Shadow IT* », fragilise la sécurité, complexifie la maintenance et accroît la dépendance aux acteurs privés, en contradiction avec les objectifs affichés de souveraineté.

➔ Dette technique : un constat ancien, mais des réponses inadaptées

Dès 2019, la Cour des comptes reconnaissait la **robustesse et la fiabilité des Systèmes d'information de la DGFIP**, tout en alertant sur l'accumulation d'une **dette technique** résultant de l'ancienneté de certains systèmes, du poids excessif de la maintenance et de choix structurels et organisationnels. Ce constat n'était en rien une mise en cause du travail des informaticiens. Il appelait au contraire :

- À des investissements durables,
- À une stratégie pluriannuelle claire,
- À une gouvernance plus lisible.

Faute d'avoir tiré pleinement les conséquences de ce diagnostic, l'administration a poursuivi des réorganisations, des arbitrages à court terme et un recours accru à l'externalisation, faisant peser l'essentiel de l'effort sur les agents.

➔ Automatisation et IA : des choix lourds de conséquences humaines

Le recours accru à l'automatisation, à l'intelligence artificielle et au datamining est présenté comme un levier de performance. **En revanche, leurs effets sur l'emploi, les compétences, les responsabilités des agents, les risques psychosociaux, la perte de sens au travail, sont largement passés sous silence.** Cette absence d'évaluation sociale nourrit un malaise déjà très présent dans les services. Un exemple : dans le dernier rapport de la Commission des finances sur la lutte contre la fraude fiscale, sur les « *résultats du contrôle fiscal qui s'améliorent mais qui ne font que compenser la chute des montants recouvrés au cours des cinq dernières années* », le rapport conclut : « *les modifications intervenues en matière législative depuis 2017 et le recours accru à l'intelligence artificielle étaient présentés par le Gouvernement comme des moyens de renforcer la lutte contre la fraude fiscale. Les résultats montrent qu'il n'en a rien été.* »

➡ Le numérique n'est pas neutre : il transforme le travail

Les choix numériques portés par la DGFIP (dématérialisation, DevOps, automatisation, cloud, intelligence artificielle) sont présentés comme des évidences techniques. Or, ils transforment profondément les missions, les collectifs de travail et les conditions d'exercice des agents, sans prise en compte :

- De l'intensification des rythmes,
- De la charge mentale accrue,
- Des difficultés à maintenir des collectifs stables, formés et reconnus.

Le numérique est un outil d'organisation du travail et doit être débattu comme tel.

➡ Une gouvernance du SSI déconnectée du terrain

La gouvernance de la fonction informatique à la DGFIP demeure marquée par une forte centralisation des décisions, une comitologie lourde et une faible association des agents aux choix structurants. Les réorganisations successives et la dilution des responsabilités placent les informaticiens dans des situations de travail dégradées :

- Injonctions contradictoires,
- Responsabilités accrues sans moyens adaptés,
- Perte d'autonomie et de sens,
- Difficultés à garantir la qualité et la sécurité des systèmes.

➡ Une pénurie organisée d'informaticiens titulaires

Le faible recrutement par concours, conjugué à des règles de gestion dissuasives en matière de mutation et de carrière, a conduit à une **pénurie structurelle d'informaticiens dans les DiSI et les Services Centraux**. Cette situation fragilise la conduite des projets, la maintenance des applications, la sécurité des systèmes et la transmission des savoir-faire. Face à ce problème, l'administration a fait le choix :

- Du recrutement massif de contractuels,
- Du recours structurel à des prestataires externes,
- D'une mise en concurrence implicite entre agents publics et acteurs privés.

Ces choix accentuent la précarisation, la perte de compétences internes et la dépendance technologique.

➡ Des règles de gestion qui pénalisent les informaticiens

Les modalités actuelles de recrutement et d'affectation sur profil :

- Bloquent de nombreux agents sur leur poste,
- Rendent les parcours professionnels imprévisibles,
- Renforcent l'arbitraire hiérarchique,

- Découragent les mobilités choisies et les vocations.

L'informatique, pourtant stratégique pour la DGFIP, devient un secteur à risque pour les carrières, ce qui alimente encore la pénurie de compétences internes.

➡ Une explosion des sollicitations et une porosité des temps de vie

La multiplication des outils numériques et l'absence de cadre contraignant entraînent :

- Des sollicitations hors horaires et hors jours ouvrés,
- L'usage de téléphones personnels,
- Une pression implicite à la disponibilité permanente.

Cette porosité entre vie professionnelle et vie privée peut conduire à des risques psychosociaux tels que l'épuisement, des situations de mal-être, voire des formes de harcèlement numérique.

➡ Anticiper l'avenir sans reproduire les erreurs du passé

Aujourd'hui, l'intelligence artificielle occupe une place croissante dans les discours institutionnels, souvent présentée comme une évidence ou une solution universelle.

La CGT Finances publiques alerte : le risque n'est pas la technologie elle-même, mais la manière dont elle est pensée, pilotée et déployée.

L'histoire récente de la DGFIP montre que des choix technologiques impulsés sans retour d'expérience, sans évaluation sérieuse et sans association réelle des agents ont trop souvent conduit à des systèmes fragilisés, à une dette technique accrue et à une surcharge durable pour les collectifs de travail.

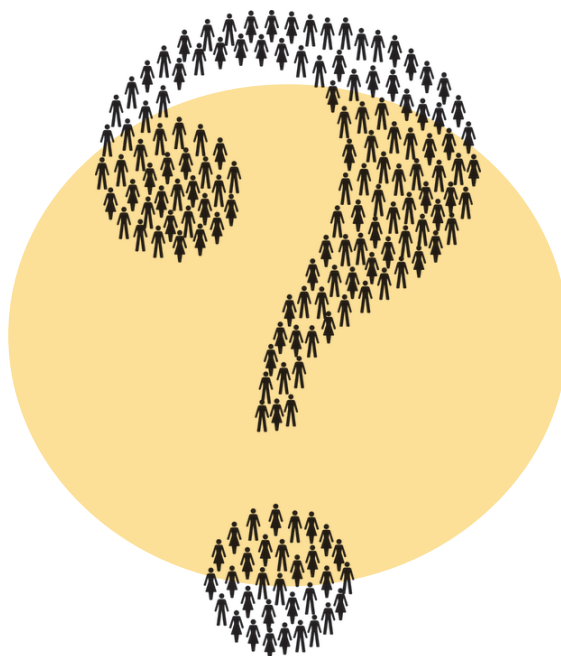
Il existe un risque réel que des expérimentations précipitées ou mal maîtrisées en matière d'IA reproduisent ces erreurs, sous couvert d'innovation, et fassent une nouvelle fois peser sur les agents la responsabilité de compenser les insuffisances des choix stratégiques.

L'avenir des Systèmes d'information de la DGFIP ne peut pas reposer sur des effets de mode, mais sur une stratégie maîtrisée, évaluée, débattue collectivement et respectueuse de la réalité des conditions de vie au travail.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ **Revoir la gouvernance du numérique**, en associant réellement les informaticiens aux choix techniques et organisationnels.
- ✓ **Renforcer les coopérations entre ESI, DiSI et Services Centraux**, dans un cadre clair et respectueux des métiers.
- ✓ **Mettre fin aux projets et choix techniques mettant en péril la souveraineté et la maîtrise interne** des Systèmes d'information de la DGFIP.
- ✓ **Publier un bilan social numérique annuel** (emplois, prestataires, compétences, conditions de travail, qualité de service).
- ✓ **Instaurer un droit d'alerte sur les transformations numériques** ayant un impact structurant sur les missions et les conditions de vie au travail.
- ✓ **Rendre les filières informatiques plus attractives**, notamment en revalorisant significativement les régimes indemnitaires.
- ✓ **Mettre en œuvre un plan pluriannuel de recrutements par concours** dans toutes les filières informatiques.
- ✓ **Titulariser les agents contractuels qui le souhaitent**, exerçant des missions pérennes en lieu et place de les « CDIser », afin de garantir leurs droits et la continuité du service public, et mettre un terme à leur recrutement massif.
- ✓ **En finir avec les affectations au profil et améliorer et garantir à chaque agent le droit à mutation** sur son initiative, avec des droits et garanties identiques sur tout le territoire et des règles de mutation basées sur l'ancienneté administrative et sur les priorités, permettant à chacun de rejoindre à terme le lieu d'exercice et la mission qu'elle ou il aura choisi. C'est à l'administration de mettre en œuvre les formations qui permettent à chacun d'être efficient dans le métier choisi.
- 👉 **Faire respecter strictement le droit à la déconnexion** et les chartes d'usage des outils numériques.





PAYE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



👉 Des services au plus près des personnels, pour une gestion plus humaine.

👉 L'arrêt des restructurations/concentrations des Centres de Payes de l'Etat.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

- ➔ Effectif à flux tendu.
- ➔ Transferts d'assignation : les CPE ont perdu, au fur et à mesure du développement de la dématérialisation, leur rôle de service de proximité au profit de services à compétence nationale.
- ➔ Applicatifs (PAYSAGE/ PAYE) reposant sur une logique obsolète (cartes perforées), la validation des opérations n'est accessible qu'après passages de lots en journée.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Augmentation des effectifs pour faire face aux pics de charge et à la gestion au quotidien difficile en cas d'absences multiples (arrêts, congés...).
- ✓ Amélioration des applicatifs : allocation de moyens financiers permettant un véritable saut technologique et non simplement une « iso-fonctionnalité » améliorée.
- ✓ Affectation locale spécifique : disparition des affectations en services de direction ; à l'instar des SIP, SIE..., les Centres de Payes de l'État (CPE) doivent pouvoir être demandés directement sans passer par le truchement des services de direction.
- ✓ Télétravail : règle commune par le haut à tous les CPE (généralisation de la possibilité de télétravail du 1er au dernier jour du mois pour l'ensemble des CPE).
- ✓ À défaut de réintégration des effectifs dans les directions, allocation d'un régime indemnitaire pour prise en compte du champ national d'intervention des CPE.



PUBLICITÉ FONCIÈRE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



que ces services puissent exercer l'intégralité de leurs prérogatives : fiabilisation du fichier foncier, information aux tiers, recouvrement de taxes, avec des moyens humains et matériels suffisants. La bonne tenue de leurs fichiers est une source indispensable du contrôle fiscal.



Rétablir le réseau des services de la publicité foncière, non pas à l'identique, mais en tenant compte des évolutions en terme de population, types de marchés immobiliers,...

-  Transformer les SAPF existants en services de soutien, en lien avec une BNIPF rénovée.
-  Calibrer le niveau des emplois en fonction des besoins des usagers et de l'administration, et non pas des fluctuations du marché immobilier ou des avancées technologiques, avec une priorité donnée à la qualité du fichier.
-  Mettre un terme à la délégation de missions au profit des notaires. Donner aux SPF les moyens de travailler avec les opérateurs, en particulier en terme d'accueil.
-  Concevoir les applications informatiques (FIDJI ou autres) en fonction des besoins et des conditions de travail des agents, ainsi que des liens avec les autres services (cadastre, contrôle patrimonial, ...).



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

En mai 2018, la DGFIP annonçait que le processus de restructuration des services de publicité foncière serait industriel. Sa mise en œuvre confirme largement la méthode utilisée, puisqu'il y avait 354 services de publicité foncière (SPF) en 2018 et seulement 122 aujourd'hui, ainsi que 18 services d'appui à la publicité foncière (SAPF), présentés comme inscrits dans le projet de relocalisation des services de la DGFIP.

Comment interpréter l'absence de toute mention de la publicité foncière dans le contrat d'objectifs et de moyens ? Pour la DGFIP, la disparition progressive du réseau des SPF, et les gains en emplois qu'elle en espère, seraient donc déjà actés ?

Le bilan des SAPF est pour le moins mitigé. Un emploi supprimé en SPF n'est pas égal à un emploi créé en SAPF. Le compte n'y est pas, loin s'en faut, d'un point de vue statistique et ce déséquilibre est accentué par un double phénomène de perte de technicité dans les SPF avec le départ de collègues expérimentés et le fait que beaucoup d'emplois sont pourvus dans les SAPF par des agents novices.

Les agents se sont mobilisés pour réussir les fusions, mais la pression continue depuis. On ne les laisse

pas faire un travail de qualité, voire on leur reproche d'être guidés par « une culture de sur-qualité ».

Le seul apport reconnu du SAPF est la réduction reconnue des délais de publication. Peut-on raisonnablement apprécier la qualité de la publicité foncière aux seuls délais de publication ? Cela s'est fait au détriment de la qualité du fichier et on peut légitimement s'interroger sur la prise en charge par les SAPF des formalités dématérialisées ou sur les modalités d'envoi et de transfert des actes papier. Quid de l'expérimentation du traitement par ces services des rejets et reprises pour ordre ?

Le NRP a désorganisé les services de publicité foncière, mettant en péril la sécurité juridique des échanges immobiliers et du droit de propriété sur le territoire français.

Il y a des impacts sur la fiabilité des sûretés immobilières (hypothèques et privilèges, y compris pour le créancier DGFIP) et sur les redevables propriétaires des taxes foncières.

L'ANF n'a pas apporté les gains attendus en matière de réquisitions. Les travaux de réponse ne sont pas allégés et la possibilité de délivrer des copies d'actes pose question sur la qualité du renseignement délivré aux notaires.

Le recours progressif à l'automatisation et l'introduction d'outils d'intelligence artificielle, en particulier pour la gestion des « télé-actes », suscitent des interrogations sur la fiabilité du fichier et portent en germe de futures (et massives ?) suppressions d'emplois. Dans des documents de travail, la DG qualifiait Fidji d'obsolète, alors que cette application n'a pas dix ans ! Elle semble désormais vouloir la conserver en la « modernisant » et lui associant des outils d'IA visant à toujours plus d'automatisation (enregistrement, refus/rejets,...).

La création d'un pôle de soutien au réseau n'apporte pas la plus-value annoncé et ne pallie pas, loin s'en faut, le rôle de la BNIPF, qui était reconnu comme un vrai soutien du fait de la compétence et de l'expérience des agents qui y étaient affectés.

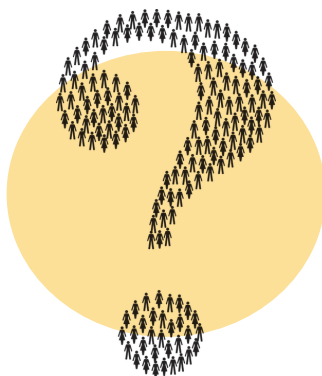


COMMENT Y PARVENIR

La CGT Finances publiques s'oppose à l'externalisation programmée d'une partie des missions des SPF au profit des notaires et demande l'abandon de l'accès des notaires au fichier immobilier (ANF), ainsi que l'abandon immédiat de toute forme de contrôle allégé en partenariat (CAP). Elle combat résolument la casse du maillage territorial décidée dans le cadre de la mission CAP 22 et déclinée depuis sans tenir compte des conséquences humaines et de la qualité du service.

La CGT Finances publiques condamne les fusions de SPF déjà réalisées et refuse toute fusion à venir.

Durant les quatre ans qui viennent de s'écouler, la CGT s'est opposée dans toutes les discussions avec la direction générale à la fragilisation du réseau de la publicité foncière par les fusions et suppressions de SPF.





RECouvreMENT

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



- 👉 Un recouvrement des créances publiques qui joue son rôle de service public, à qui l'on donne les moyens d'être efficace, avec des conditions de travail satisfaisantes pour les agent·es.
- 👉 Le rétablissement de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable.
- 👉 La compétence du seul ministère des finances pour les créances publiques, la compétence de la seule DGFIP pour les créances dont elle a en charge l'assiette et le contrôle. Le recouvrement doit rester au sein des SIP et des SIE. Il faut un retour à la stricte séparation ordonnateur/comptable au sein de notre administration.
- 👉 L'abandon de tout projet d'unification du recouvrement fiscal et social : la Sécurité sociale doit garantir son indépendance.
- 👉 Le retour à la DGFIP des paiements en numéraire plutôt que sa délégation au privé et le retour en interne du traitement des chèques et TIP SEPA. Il faut diversifier et moderniser les moyens de paiement pour les débiteurs afin d'élargir les possibilités de paiement. Une réflexion doit être menée sur les paiements par cryptoactifs.
- 👉 L'abrogation de l'article 40 de la loi 2014-1545 relatif à la simplification de la vie des entreprises et qui permet l'intervention de prestataires privés.
- 👉 La suppression du recours aux huissiers privés : la Phase comminatoire amiable (PCA) peut être internalisée en renforçant les effectifs des services contentieux, des Huissiers des Finances publiques (HFP) et des équipes de support ; le recours aux huissiers de justice ne doit avoir lieu qu'en cas d'indisponibilité des HFP.
- 👉 L'abandon du NRP pour réimplanter des postes comptables, avec les moyens nécessaires en emplois et en nombre de sites, pour répondre pleinement aux besoins de proximité de la population, des collectivités et des entreprises sur l'ensemble du territoire.
- 👉 La création d'un fichier des comptes bancaires (FICOBA) et d'un fichier des contrats d'assurance-vie (FICOVIE) européens, une évolution législative pour faire cesser la fiction juridique des sociétés civiles immobilières (SCI, qui protègent le patrimoine des débiteurs), une renégociation des conventions bilatérales avec les pays réticents au recouvrement international, le déploiement dans les services des aides au recouvrement à l'international pour une meilleure justice fiscale,
- 👉 Le maintien du recouvrement des amendes à la DGFIP (qui participe à la notion de réparation dans la chaîne judiciaire) et un renforcement massif en moyens humains des services locaux qui en ont la charges.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Les recettes fiscales nettes recouvrées par la DGFIP s'élevaient en 2024 à 553 Md€ à périmètre constant, et à 568 Md€ en incluant les accises sur les tabacs et les alcools, dont la gestion a été transférée de la DGDDI à la DGFIP à partir du 2e trimestre 2024. Concernant les produits locaux et les recettes non fiscales, les chiffres sont plus difficiles à retrouver.

Dans chaque direction départementale et régionale des finances publiques, il existe :

- ➔ des services de recouvrement des créances fiscales : Service des impôts des particuliers, Service des impôts des entreprises, Pôle de recouvrement spécialisé,
- ➔ des services de recouvrement des créances publiques Services de gestion des collectivités Paieries départementales et régionales, trésoreries hospitalières, services publics locaux.

Des structures supra-départementales sont dédiées au recouvrement des amendes.

Ces services disposent chacun d'un service comptable et d'une comptabilité tenue par les agent·es de la structure.

Un arsenal législatif spécifique au recouvrement des créances publiques est utilisé avec l'existence de procédures et de garanties favorables au Trésor public et des dispositifs d'assistance internationale au recouvrement. Le recouvrement des créances de contrôle fiscal est particulièrement suivi, tout en restant à des niveaux insuffisants bien qu'en progression.

Ces emplois et cette mission ne sauraient être privatisés. C'est le cas en Secteur public local et pour le recouvrement des amendes lorsque la phase comminatoire est confiée à des commissaires de justice plutôt qu'à des huissiers des finances publiques dont on réduit le nombre de postes, ou lorsque le paiement en espèces est confié aux bureaux de tabac. Le recouvrement des créances publiques est une mission à part entière qui demande des emplois publics dédiés suffisants avec des formations adaptées.

La CGT finances publiques rappelle son attachement à l'activité de guichet comme de caissier de notre administration. Le « zéro cash » a été mis en place sans aucune analyse préalable de la part de la direction générale sur les conséquences en termes de recouvrement contentieux.

Aujourd'hui, ce qui était fait auparavant "gratuitement" devient payant pour l'État et les usagers. Il s'agit d'une double privatisation, puisque les buralistes touchent une part par opération, ainsi que la Française des Jeux.

La suppression du paiement en numéraire dans nos services représente une cause d'exclusion supplémentaire pour les personnes en fragilité ou en difficulté. Il apparaît inconcevable pour la CGT finances publiques d'une part de privatiser cette mission et d'autre part de se priver des moyens efficaces de contrôle de recouvrement de créances alimentant les budgets publics. Les opérateurs privés se bornent à recouvrer les sommes en l'absence de toute délégation de contrôle de ces dernières, s'opposant ainsi au caractère régalien de cette mission.

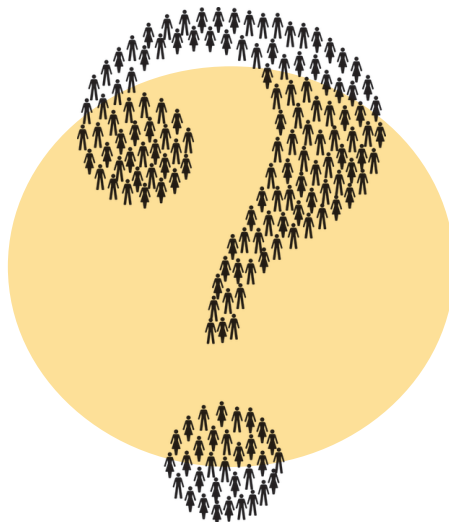


COMMENT Y PARVENIR

- ✓ En premier lieu nous revendiquons un logiciel de recouvrement forcé efficace, unifié, ergonomique et facile à utiliser. Surtout l'informatique et l'intelligence artificielle ne doivent pas prendre le pas sur l'humain : les agent-es doivent pouvoir décider des poursuites, pouvoir modifier les documents, les applications doivent pouvoir être modulables. L'informatique doit éditer des documents qui correspondent à la réalité juridique (rôle de taxes foncières pour les indivisaires par exemple).
- ✓ Il faut unifier les règles du recouvrement public au-delà de la simple SATD (vers une similitude en fiscal, amende, SPL, RNF, etc.).
- ✓ Le 100 % Sécu en matière de santé est non seulement une revendication sociale, mais qui permettrait, en matière de recouvrement, de se débarrasser de la plupart des créances hospitalières, injustes et violentes pour les personnes les moins en mesure d'accomplir les démarches administratives.
- ✓ Certaines procédures devraient être simplifiées pour gagner en efficacité : automatisation, massification, dématérialisation des procédures de saisies, autant de facilités apportées dans le recouvrement qui permettraient de libérer du temps, d'alléger les charges de travail afin d'agir plus en profondeur sur les dossiers complexes.

Nous proposons deux chantiers à la réflexion pour alléger la charge de travail des agent-es tout en améliorant le recouvrement public :

- ✓ L'unification des poursuites envers un débiteur autour d'un même poste comptable. A minima pour une même catégorie de créances, afin d'éviter d'avoir plusieurs RAR pour un même débiteur dans plusieurs SIP, ce qui génère une perte de lisibilité pour le service comme pour le débiteur.
- ✓ La simplification de la gestion des procédures collectives de faible enjeu.
- ✓ Le recouvrement, métier à part, doit être séparé de l'assiette par des emplois ciblés et des postes comptables spécifiques. Pour autant il faut garder une proximité géographique et humaine entre recouvrement et assiette afin que les agent-es du recouvrement restent au plus proche du tissu fiscal des débiteurs et que les informations transitent efficacement entre collègues et services de l'assiette et du recouvrement.





RESSOURCES HUMAINES

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



- 👉 Remettre de l'humain dans la gestion des ressources humaines, en particulier avec la promotion de services RH locaux de pleine compétence, pour garantir un accompagnement personnalisé des agents.
- 👉 Garantir un nombre suffisant de personnels dans les services RH pour assurer un suivi efficace des dossiers.
- 👉 S'opposer à toute forme de privatisation des missions RH, afin de maintenir les emplois et la qualité du service.
- 👉 Définir clairement les missions et rôles au sein des services RH pour éviter les confusions.
- 👉 Développer des systèmes d'information performants et adaptés aux besoins des agents, en évitant les déconnexions fréquentes et le stress associé.
- 👉 Assurer une formation continue et adaptée pour améliorer la qualité des services rendus.
- 👉 Offrir un suivi psychologique aux agents, particulièrement en période de changement organisationnel.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Le SIA (Service d'Information aux Agents) constitue le point d'entrée unique des agents pour l'ensemble des services RH (SRH local, CSRH et bureaux métiers de Bercy).

Il assure un premier niveau de réponse aux questions réglementaires courantes et, lorsque la demande dépasse son périmètre, oriente et attribue les dossiers aux services compétents.

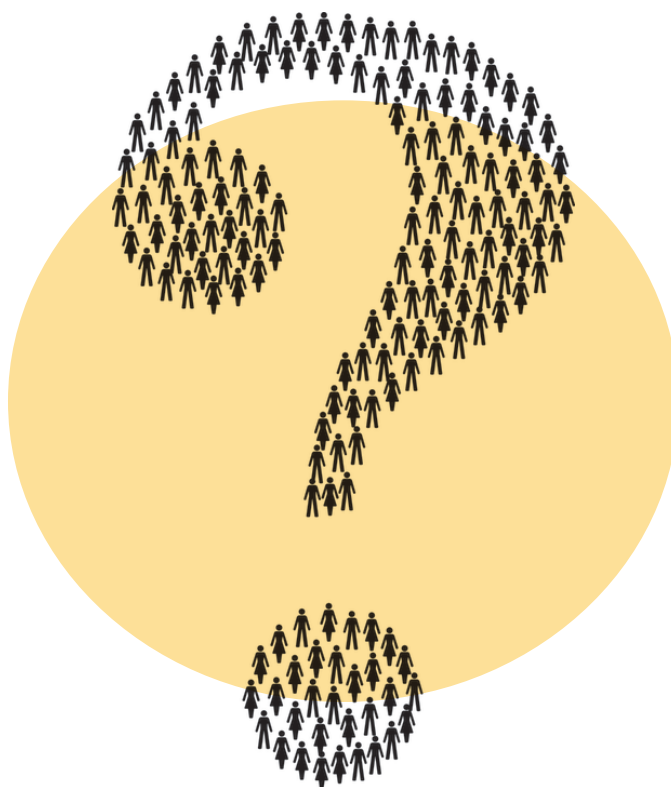
Le SIA est habilité à délivrer toutes les attestations d'emploi, à l'exception des attestations d'affectation locale, qui relèvent du SRH local.

Le SRH intervient principalement pour les questions de gestion locale transmises par le SIA, tandis que le CSRH travaille en étroite collaboration avec le SRH, notamment sur les affectations et positions administratives des agents ayant un impact sur la paie.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Augmenter les effectifs à hauteur de 30 000 agents pour compenser les pertes d'emplois et répondre aux besoins croissants des missions,
- ✓ Améliorer les conditions de travail par une réévaluation des espaces de travail, en intégrant des mesures de bien-être pour les agents,
- ✓ Instituer des programmes de formation réguliers pour les agents, afin de maintenir et d'améliorer leurs compétences dans un environnement en évolution,
- ✓ Renforcer les politiques d'égalité salariale et de promotion pour garantir que les femmes et les hommes aient les mêmes opportunités,
- ✓ Mettre en place un soutien psychologique accessible aux agents pour réduire le stress et favoriser un environnement de travail sain,
- ✓ Renforcer le dialogue avec les syndicats pour mieux prendre en compte les attentes des agents.





SERVICES COMMUNS

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



Arrêt de la suppression des postes des agents techniques des services communs.

Recrutement nécessaire d'agents techniques des Finances publiques pour l'exercice de ces missions. Ces missions doivent être assurées par des fonctionnaires au sein de la DGFIP afin de garantir la qualité du service.

Création d'un corps B technique.

Respect de la circulaire de référence, doctrine d'emploi de 2016, concernant les conditions d'emplois de ces agents.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Souvent appelés ASSCO, ces agents techniques sont en charge des services communs et assurent des missions de gestion et d'entretien.

Véritable "couteau suisse", souvent appréciée dans les services mais tellement peu reconnue par l'employeur, ils effectuent de multiples activités :

- ➔ Travaux de bricolage et de réparation (peinture, serrurerie, électricité, plomberie, toilettes, chauffe-eau, remplacement des lampes défectueuses...),
- ➔ Entretien des espaces verts (tonte et arrosage des pelouses, entretien des jardinières, taille des haies, balayage et ramassage des feuilles mortes, ratissage des gravillons de protection de la toiture-terrasse...),
- ➔ Nettoyage particulier de certaines parties des bâtiments,
- ➔ Manutention (récupération dans les différents sites de matériels ou de mobilier obsolètes, déplacement de marchandises, déménagement de matériels, montage de mobilier de bureau...),
- ➔ Soutien logistique (gestion quotidienne du courrier, gestion des archives et des fournitures, réalisation de travaux de reprographie et de façonnage...)

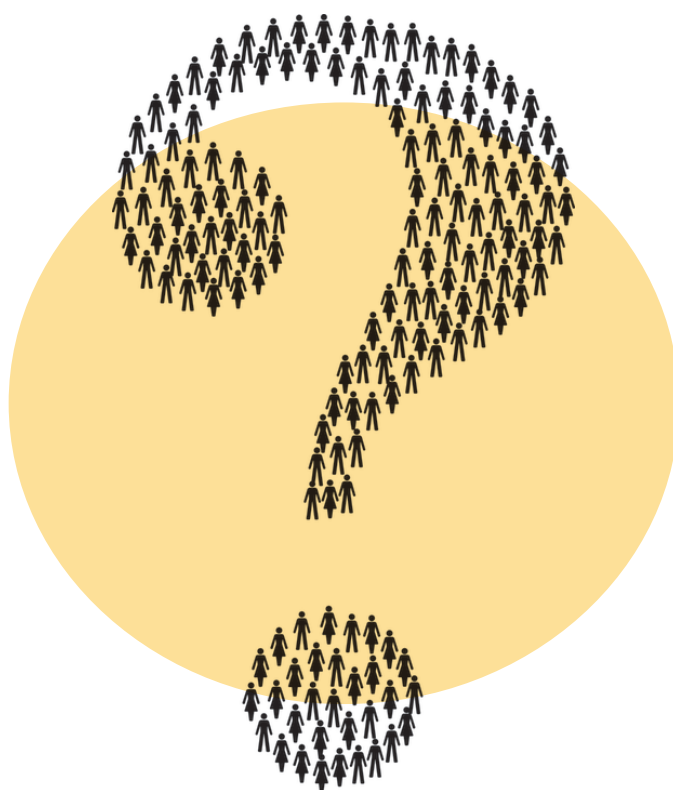


COMMENT Y PARVENIR

Reconnaissance financière et statutaire, pour une retraite anticipée, du caractère de pénibilité des fonctions des agents techniques des services communs et des troubles musculo-squelettiques (TMS) comme maladie professionnelle pour ces agents.

Bénéfice de séances d'ostéopathie régulières, à l'instar des matériels ergonomiques pour les postes de travail des agents administratifs.

Mise en place des formations spécifiques et continues nécessaires à l'exercice physique de leurs différentes fonctions, imposées aussi aux responsables hiérarchiques.





TRÉSORERIE HOSPITALIÈRE

CE QUE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PROPOSE :



- 👉 La restauration et la pérennité de la mission de gestion des établissements publics de santé et son redéploiement à partir des besoins des populations et des territoires.
- 👉 Le maintien de la séparation ordonnateur-comptable, seule capable d'assurer les contrôles contradictoires au sein de la chaîne de dépenses et de recettes.
- 👉 Le rétablissement de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable.
- 👉 De redonner du sens et de l'intérêt au travail en permettant de dérouler des process de travail complets.



CE QUI EXISTE DANS LES SERVICES

Comme tous les SGC, les trésoreries hospitalières spécialisées ont subi de plein fouet le NRP avec une concentration /réduction des missions et des structures, avec toutes les conséquences que cela implique :

- ➔ La communication entre antenne et siège est inexistante, ce qui génère des conflits entre agent. Les trésoriers essaient, parfois, de créer du lien entre les collègues et/ou entre les sites, mais le mal est profond.
- ➔ Le manque de personnel et la surcharge de travail conduisent à des conflits entre collègues au sujet des congés, notamment au moment de la période du traitement des payes où la conscience professionnelle « dicte » d'être présent. Or, cette contrainte est anxiogène.

Des renforts sont demandés et les directions envoient de temps en temps un collègue de l'équipe de renfort. Parfois, un ou deux EDR sont présents en même temps.

Des contractuels remplacent les fonctionnaires titulaires sans savoir ce qu'ils deviendront au bout de 3 ans malgré leurs compétences et leur salaire insuffisant eu égard au travail fourni.

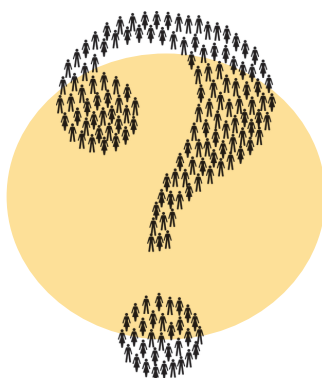
- ➔ Avec la sectorisation des tâches, les missions ne sont plus diversifiées et rendent le travail inintéressant avec des tâches répétitives, mécaniques et insipides (ex : des journées passées à rembourser des trop perçus aux mutuelles). Elles peuvent conduire plus facilement à des erreurs par manque de concentration et exposer les agents à une mise en cause dans le cadre de la RGP.
- ➔ L'accueil au public est de plus en plus réduit, tout se dématérialise. L'augmentation du risque de conflits avec les redevables devient conséquente.

- ➔ Les cadres A sont débordés et subissent en essayant de maintenir les équipes à flots. Trop souvent avec un management qui devient délétère.
- ➔ Des fusions de gestions d'hôpitaux sont envisagées courant 2027, étendant encore le portefeuille des TH, qui n'y arrivent déjà plus.
- ➔ Ces services sont peu attractifs car ils ont peu de relations avec les ordonnateurs ; les chefs de service ne prennent pas le temps d'organiser des rencontres entre les ordonnateurs et les agents des TH (trop chronophages et coûteuses car une TH couvre des territoires étendus, voire un département entier).
- ➔ Des SFACT s'occupent à la fois de la partie ordonnateur et de la partie comptable, rompant la séparation entre les deux.
- ➔ Le travail de recouvrement est délégué aux huissiers par le biais de PCA (Phase comminatoire) selon certains critères déterminés par chaque trésorerie.



COMMENT Y PARVENIR

- ✓ Par l'abandon du nouveau réseau de proximité (NRP), qui est l'instrument massif de destruction des services de la DGFIP sur le territoire, de suppressions des emplois avec toutes les conséquences sur les agents (mutations forcées, éloignement géographique, nouveau travail non désiré...).
- ✓ Par la réouverture de services et le recrutement de nouveaux agents en nombre.
- ✓ En respectant les vœux des agents lors des mutations locales afin de ne pas se retrouver qu'avec des agents arrivant d'autres filières, ce qui complique les choses, la GP et la GF étant deux matières différentes.
- ✓ Par l'arrêt de la RGP : en aucun cas les agents non comptables ne doivent être rendus responsable devant une juridiction ou un service de contrôle.
- ✓ En remettant l'humain au cœur de nos missions et du sens à la notion de service public : arrêt du cloisonnement des tâches, de la taylorisation du travail. L'utilisation de l'intelligence artificielle doit être un complément au travail des personnels, pour améliorer l'efficacité des missions.
- ✓ En facilitant les échanges entre l'ordonnateur et le comptable, en prévoyant notamment des réunions régulières entre les deux parties, afin de travailler en étroite collaboration.
- ✓ Par l'arrêt du recours aux huissiers privés afin de permettre aux agents des trésoreries hospitalières de se réapproprier ces missions.





FOCUS

QUOI DE NEUF SUR LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS... ?

La Responsabilité des comptables publics réformée depuis 2023 impacte tous les métiers de la DGFIP, tant du côté recouvrement que du côté dépense. En attendant une jurisprudence stabilisée de la cour des comptes sur le sujet, ainsi qu'un vrai corpus législatif et surtout la protection fonctionnelle pour tous les agents des finances publiques, la CGT Finances Publiques rappelle son attachement à la séparation ordonnateur-comptable. Cette séparation est le seul système capable d'assurer les contrôles contradictoires au sein de la chaîne de dépense comme de recette.

La RGP ne doit en aucun cas rendre les agents non comptables responsables de quelque façon que ce soit devant la cour des comptes, une instance judiciaire, ni n'importe quelle juridiction ou même service de contrôle. C'est l'administration qui est comptable des actes passés en son nom et ne peut se défaire sur les services de proximité, surtout quand elle organise sciemment la pénurie des effectifs et des moyens.

La CGT Finances publiques défendra tous les agents qui auraient à subir les conséquences de cette nouvelle RGP qui ne peut et ne doit pas être une source supplémentaire de suppressions d'emplois ni de déresponsabilisation des comptables et tout particulièrement les N°1 des DDFIP et DRFiP.

Mes droits

plus je les connais
mieux ils me protègent



La CGT
m'accompagne

Je m'informe et je me défends
Avec la CGT, je ne suis jamais seul-e

FICHE CONTACT - RESTONS EN CONTACT

ENSEMBLE, SOYONS PLUS FORTS POUR DÉFENDRE NOS DROITS ET EN GAGNER DE NOUVEAUX !

NOM :

PRÉNOM :

TÉLÉPHONE :

E-MAIL :

SECTION :

JE SOUHAITE

- ☐  Adhérer au syndicat
.....
- ☐  Être recontacté-e pour obtenir des renseignements
.....
- ☐  Connaître mes droits
.....
- ☐  Être accompagné-e dans une démarche
.....
- ☐  Participer aux actions de la CGT
.....
- ☐  Autre demande
.....



ENSEMBLE,
défendons nos droits,
nos missions et nos
conditions de travail !

LA CGT, C'EST VOUS
LA CGT, C'EST NOUS !

Coordonnées Sections



Site Bureau National



Rejoignez-nous, **sydiquez-vous !**

MÊME LES PLUS SCEPTIQUES ONT FRANCHI LE PAS



ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS... **REJOIGNEZ-NOUS**