



Réunion avec M. le directeur des finances publiques des Hautes Pyrénées.

20 juillet 2026

Monsieur le directeur,

Vous avez traversé le pays pour rejoindre les Hautes Pyrénées et nous vous souhaitons une bonne installation dans notre département.

L'entrevue de ce jour sera sans doute trop courte au regard des multiples sujets qui mériteraient d'être abordés tant notre administration subit depuis des décennies, restructurations, réformes, destruction d'emplois massives (plus de 35 000 en 20 ans, plus de 200 dans notre département).

Des restructurations et des suppressions d'emplois incessantes qui se doublent d'une absence totale de reconnaissance (blocage du point d'indice, tassement des grilles...) et d'une mise en pièce des droits et garanties des agents (suppression des CAP, fin du mouvement de mutation des A +, mouvement local au choix des A.....).

Ces restructurations incessantes, ces remises en cause des droits et garanties ont contribué à créer un climat anxiogène dans les services et une dégradation des conditions de travail caractérisée par la montée des risques psycho sociaux et la souffrance au travail.

A l'occasion de notre première réunion nous vous faisons part d'un certain nombre d'urgences et de situations que nous aurons l'occasion de développer lors de prochaines réunions institutionnelles.

En premier lieu, nous appelons votre attention sur la commission d'enquête engagée par la FS du CSAL au niveau du pôle fiscal.

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

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

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

La décision d'écarter de tout poste de management la responsable du pôle fiscal fut enfin prise.

La CGT sera particulièrement attentive au respect scrupuleux des dispositions arrêtées de manière consensuelle.

Changement climatique et conditions de travail dans les services :

Nous avons vécu en l'espace de deux mois 3 périodes caniculaires particulièrement longues avec des conséquences non négligeables pour les agents des finances publiques exerçant leurs missions dans des locaux non climatisés (Lannemezan, Lourdes, Bagnères partiellement, Argelès Gazost, Maubourguet).

A l'évidence nous sommes devant une situation qui devient désormais la règle en période estivale ou pré-estivale.

Il devient désormais urgent d'apporter des solutions dans les sites concernés et de définir un plan canicule à la hauteur de la situation et clairement identifié dans l'ensemble de nos services (exemple d'autres directions comme la Val de Marne).

Lors des récentes visites de service organisées par la CGT, au-delà des sujets identifiés comme le recours au télétravail exceptionnel, les ASA pour les parents dont les enfants seraient contraints de quitter leur établissement scolaire, les réductions horaires de travail, des sites comme Lourdes et Lannemezan ont demandé à ce qu'à court terme et avant climatisation du site, la salle de réunion disponible fasse l'objet d'une climatisation afin qu'elle soit utilisée comme espace de co-working. Cela suppose une négociation rapide avec les propriétaires des locaux (privé pour Lourdes, commune de Lannemezan pour le CDF de Lannemezan).

Au regard des réformes subies par les services RH de direction il est urgent de renforcer ceux-ci confrontés aux demandes des agents :

La CGT avait fait part de cette impérieuse nécessité lors de la réunion FS du CSAL du 28 avril 2026.

Vous trouverez en annexe copie de notre expression ce jour là.

Situation de l'emploi dans le département :

Les emplois au TAGERFIP des Hautes Pyrénées en 2025 étaient au nombre de 317 dans les Hautes Pyrénées .

Par l'opération du nouveau référentiel des emplois et les destructions d'emplois budgétaires (- 6 en 2026) notre département n'est plus doté que de 295 EMPLOIS.

LA REALITE C'EST BIEN : 22 EMPLOIS RAYES DE LA CARTE EN 2026/2027.

Cette nouvelle méthode de comptabilisation a ainsi conduit la DGFIP à fermer notre département à toute arrivée d'agents B, estimant dans sa grande sagesse que le département était en sur effectif de B..... et peu importe si à l'horizon de la fin du premier semestre 2026 ce sont 9 départs en retraite en catégorie B qui interviendront.

Et le moins que l'on puisse dire est que la situation des effectifs de certains service est des plus préoccupantes.

- **SAPF : -2,4 emplois.**

La CGT appelle votre attention sur la situation de ce service, sur la dégradation des conditions de travail et sur les interrogations plus que légitimes des agents sur l'avenir du service.

En effet, au titre de la politique de démétropolisation ce service devait accueillir à terme 36 agents. Il en compte aujourd'hui 20 et aucune arrivée au titre de la démétropolisation n'est prévue.

En fait la DGFIP a purement et simplement suspendu ce mouvement de démétropolisation sans l'officialiser ayant clairement l'intention d'engager dans le cadre du NRP 2 la réforme territoriale des SPFE/SAPF.

Dans le cadre du DUERP, les agents du SAPF ont déjà exprimé leurs inquiétudes sur les récentes évolutions.

- **SPFE** : la même interrogation et la même préoccupation qu'au niveau du SAPF quant à l'avenir de leurs missions et la fusion éventuelle SAPF/SPFE. La grande inquiétude est l'avenir du service en lui-même. En effet, la DGFIP ne cesse d'étendre les attributions des SAPF. Les récents transferts massifs d'emplois, notamment depuis les SPF de métropoles, laissent craindre un déport progressif de l'intégralité de la mission vers les SAPF.

- **SDIF départemental** : -1,4 (géomètres) et - 3 agents C

Un service dont on connaît les conséquences des réformes engagées (Foncier innovant, GMBI, fin de la mise à jour du plan cadastral sur le terrain, désastre de la réforme de la taxe d'urbanisme...).

- **SIP départemental : - 3,9 B et - 3 C**

Là encore on connaît toutes les difficultés rencontrées par ce service, la commission d'enquête conditions de travail engagée à la demande de la CGT en Formation spécialisée a déjà donné un aperçu de l'étendue des difficultés rencontrées au quotidien par les agents dans l'exercice de leurs fonctions, notamment pour l'accueil primaire.

C'est une situation qui n'est pas acceptable.

Sur les conditions de l'accueil primaire des réponses urgentes doivent être données.

Le soutien apporté aux Centres de Contact des Particuliers n'est plus accepté par les agents au regard de la situation des effectifs du service.

Par ailleurs, on voit bien que le système de comptage des emplois est en décalage total avec la réalité des services. Ainsi, et sans rire, on nous dit que le SIE est à l'équilibre alors qu'il perd 6 agents du fait du mouvement B et C au motif des restructurations engagées (transfert de missions au PRS par exemple) et alors que ce service (tout comme le SIP d'ailleurs) est amené à subir les conséquences de la mise en place de la facturation électronique...

- **Direction SPL :**

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

Au-delà, la situation actuelle révèle un sous-effectif auquel il faut remédier : le responsable de la mission monétique/démat doit être remplacé.

La mission ne peut être assumée par la cadre A du SPL qui est de plus confrontée à la mise en place de la facturation électronique, la fin des chèques.....

- **Centre des Finances Publiques de Lannemezan :**

Installation immobilière déficiente et interrogations quant à la densification du site par l'arrivée de personnel de l'éducation nationale.

Pour la CGT , cette option n'est pas acceptable, elle condamnerait notamment toute idée de réalisation d'un espace climatisé en flex-office dans la salle de réunion du 1^{er} étage.

- **Antennes de Maubourguet , Argelès Gazost, Bagnères de Bigorre :**

Situation de sous-effectif et au regard du NRP 2 annoncé le 2 juillet 2026, les agents veulent savoir ce qu'il en est de leurs structures et de leurs missions à court et moyen terme.

S'agissant de l'appréciation des effectifs par service la CGT considère que les représentants du personnel devraient pouvoir disposer du CAHIER DU PERSONNEL qui donne un état détaillé et précis de la situation effective des emplois dans les services (détachements, temps partiels etc...).

Cette information était communiquée par le passé aux élus du personnel, elle ne l'est plus par décision unilatérale directionnelle sous des prétextes fallacieux de confidentialité

Le CSAR du 2 juillet 2026 a en effet acté une nouvelle déclinaison de la restructuration des services.

2 – Un ajustement limité qui doit permettre aux directions d'adapter leur organisation à la réalité du terrain là où c'est nécessaire

La liste des adaptations du réseau à horizon 2030 réunit les opérations susceptibles d'être conduites à l'avenir, les concertations qui vont être engagées pourront conduire à faire évoluer le périmètre ou le calendrier des opérations.

Pour l'année 2027, les opérations envisagées, qui seront présentées dans le cadre du dialogue social local, concerneraient un peu plus de 130 fermetures de services et antennes, dont 43 au 1^{er} janvier 2027, et une dizaine de changements d'implantation ainsi réparties :

- une cinquantaine de postes comptables incluant 5 SIP ;
- une soixantaine d'antennes de postes comptables et d'antennes de services administratifs ;
- une trentaine de services administratifs.

Durant cette même année, une trentaine de services seront créés.

Les emplois concernés sont conservés et les agents eux-mêmes repositionnés, en tenant compte de leurs souhaits, dans le respect des règles de gestion.

Parmi les fermetures et changements d'implantations envisagés en 2027 :

- 35 % vont concerner des structures de 5 emplois et moins ;
- 60 % vont concerner des structures de 10 emplois et moins ;
- plus de 75 % des structures de 15 emplois et moins.

Conformément au décret n°2025-723 du 30 juillet 2025, l'avis simple des préfets est requis avant toute fermeture ou changement d'implantation de services accueillant du public. Les fermetures de services accueillant du public envisagées en 2027 ont toutes obtenu un avis favorable dans ce cadre.

Au-delà de 2027, une visibilité pluriannuelle sur les opérations qui peuvent être envisagées sera donnée aux élus, aux usagers et aux agents de la DGFIP. Au total, d'ici 2030, de l'ordre de 330 fermetures et une trentaine de changements d'implantations de structures comptables et administratives à l'étude pourraient être soumises à la concertation au cours des prochaines années, ainsi qu'une cinquantaine de créations.

Après les services de pleine compétence dans le cadre du NRP 1 , il s'agit à présent de lancer un NRP 2 qui concernera les antennes dites pérennes (les promesses n'engagent que celles et ceux qui les croient) et les SIP ou SIE non encore départementalisés.

Nous vous demandons de nous informer de votre feuille de route en la matière à horizon 2027/2030

Par ailleurs, une problématique sur les Frais de Déplacement concerne désormais l'ensemble des directions des Finances Publiques qui, de manière assez générale, sont essentiellement préoccupées de la réduction des dépenses en la matière en application de la note DGFIP du 21 janvier 2026 .

Cette préoccupation conduit à des situations de traitement des demandes qui privilégient la forme sur le fond et les situations individuelles.

Les questions de propreté des locaux est récurrent depuis une décennie dans notre département et nécessite une intervention directionnelle ferme auprès de services préfectoraux de région afin que les conditions des marchés passés au niveau régional soient profondément modifiées.

A la DGFIP, chaque jour, est synonyme de changement.

Pour les agents, cela peut être un changement de logiciel, de Chef, de mission, de poste...

La grosse problématique de tous ces changements, c'est le risque de problème sur le traitement : le dossier va-t-il bien suivre ? le régime indemnitaire va-t-il être correctement mis à jour ? Ne va-t-on pas laisser des primes de fonctions alors que mutation signifie changement de poste ?

Toutes ces questions peuvent avoir de graves conséquences si elles ne sont pas correctement traitées en temps et en heure d'autant que désormais les agents n'ont plus d'interlocuteur direct.

Voici les maîtres-mots de la gestion RH de la DGFIP :

- Pour la direction locale, la réponse prescrite est « faites un message au SIA » ;
- Pour les SIA sous tension, c'est un message d'attente systématique ;

Conséquences pour les agents demandeurs comme pour les agents des services RH de proximité : mal être, réponses insatisfaisantes et prélèvements exotiques.

Tout cela n'est pas la faute des agents des CSRH ou du SIA, ni des collègues des RH.

Bien au contraire ces collègues aimeraient pouvoir effectuer un travail sans erreur. Mais la Direction Générale, avec sa volonté de tayloriser à coup d'IA plus ou moins bien réussi, cherche l'économie peu importe qui la subit.

Pire encore, ces mêmes agents se voient obliger d'assumer les décisions du ministère notamment avec ALAN. Maintenant les CSRH doivent effectuer des tâches qui auparavant étaient assurées par la MGEFI.

Mais revenons au problème de la paye, avec la mise en place des CSRH, l'indu est devenu courant, automatique et totalement déshumanisé, mais surtout incompréhensible pour tous.

Plutôt que d'éditer une fiche de paye rectificative, la Direction Générale se contente d'informer l'agent avec une annexe comportant des renseignements plus que laconiques et surtout incompréhensibles.

Chaque dossier est différent. Les agents et leur situation personnelle ne peuvent pas être gérés comme des comptes de collectivités.

Là où le contribuable a la possibilité de demander un échéancier, l'agent des finances publiques est prélevé automatiquement sur son salaire à hauteur de la quotité saisissable prévue par les textes.

Nous rappelons que l'administration a des obligations envers ses agents.

La « Fixation du salaire » en est une, l'État a l'obligation de payer le traitement convenu à ses agents.

Ainsi, nombres de jugements de tribunaux administratifs ainsi que de cours d'appel administratives (Nancy en 2025) condamnent l'État à dédommager ses agents dès lors que la faute est répétée dans le temps et que l'indu provoque un préjudice pour l'agent.

S'il est possible que des erreurs soient commises, ces dernières ne doivent pas être répétées dans la durée sous peine de condamnation auprès du tribunal.

Ces jugements confirment qu'il n'est pas possible de faire annuler l'indu, mais simplement d'obtenir une réparation d'un préjudice pouvant aller jusqu'à 40 % de l'indu.

Une telle gestion des ressources humaines est inacceptable.

De manière pragmatique, **les représentant.e.s CGT Finances Publiques demandent :**

➡ **L'édition de fiches de paye rectificatives et compréhensibles par tous ;**

➡ **Un contact préalable à tout prélèvement comme cela l'a été pour les indus ,**

➡ **Une gestion humaine des indus avec une proposition d'échéancier.**

➡ **Au niveau local il est aujourd'hui indispensable que le service RH soit renforcé en personnel à court terme.**

Par ailleurs et alors que notre réunion coïncide avec la journée internationale de la santé et de la sécurité et que nous avons à examiner le plan local de prévention local des risques suicidaires, nous demandons :

➡ **La nomination d'assistant de prétention à temps plein, non rattaché au service RH.**