



CSAL Emplois 2026 2 avril 2026

Monsieur le Président,

La tenue de ce CSAL intervient une nouvelle fois dans un contexte marqué par la réduction continue des effectifs. Nos organisations syndicales dénoncent le fait que cette question majeure soit portée à l'ordre du jour au seul titre de l'information, sans qu'un vote des représentants du personnel ne soit prévu. Une telle méthode en dit long sur la place réellement accordée à l'expression des agents et de leurs représentant-es.

La question de l'emploi n'est pourtant pas un sujet accessoire. Elle conditionne directement le fonctionnement de l'ensemble des services de la DDFIP de la Charente, l'exercice quotidien des missions, ainsi que les conditions de travail des personnels.

Avec l'abandon du TAGERFIP au profit d'un nouveau pilotage fondé sur les ETP, c'est toute la lecture des effectifs qui se trouve modifiée. Derrière ce changement d'outil, vous présentez une nouvelle manière d'évaluer la force de travail disponible. Mais en pratique, cette évolution ne clarifie rien. Bien au contraire, elle brouille davantage encore la compréhension de la situation réelle dans les services.

Le TAGERFIP, malgré ses limites, permettait au moins d'identifier les emplois implantés, les vacances de postes et la répartition des effectifs par grades et par structures. Avec ce nouveau référentiel, cette visibilité s'efface. Nous aurions été en droit d'obtenir une présentation transparente de la correspondance entre les anciennes données et les nouveaux indicateurs. Cela n'a pas été le cas.

La transparence de l'information n'est pas au rendez-vous sur plusieurs points. Ainsi, la présentation des services transmise dans le document ne permet même pas la correspondance entre les situations ancienne et actuelle des services : ainsi dans votre document, les antennes des SIP et du SDIF disparaissent purement et simplement ! Est-ce l'annonce de leur fermeture ? Si non, pourquoi les implantations sur chaque site ne sont-elles pas clarifiées ? Cette absence sur le référentiel emploi en ETP n'a-t-elle pas des conséquences sur les affectations locales ? Comprenez l'inquiétude des collègues et la nôtre devant ces lacunes dans des documents pourtant centraux en matière de gestion des personnels.

Dans notre département, le constat est sans appel : entre le TAGERFIP et le référentiel ETP, le volume des emplois de référence passe de 488 emplois à 461 ETP. Cela représente une baisse nette de 27 emplois. Dans le même temps, les postes vacants, estimés en septembre 2025 à 33 ETP selon vos chiffres, disparaissent des écrans statistiques, comme si leur absence matérielle dans les services n'existait plus. Magique !

Sur la méthode, aucune explication de votre part ni de la DGFIP lors du CSAR sur les critères de « *la répartition de la force de travail (ETP) disponible en 2026, au regard des charges et enjeux de chaque direction mesurés à partir d'indicateurs actualisés au plan national* ». On constate que certaines missions sont sanctuarisées. Pour ces services, l'équation 1 emploi = 1 ETP est claire. Pour les autres, et alors même que les charges de ces services n'ont pas foncièrement évolué, la transposition est plus opaque. Nous attendons donc des explications sur ce point.

Nous relevons également que les éléments retenus pour ce nouveau mode de calcul ne tiennent pas compte de réalités pourtant bien concrètes : l'augmentation des écrêtements, les jours accumulés sur les comptes épargne-temps, la pression croissante exercée sur les agents, ainsi que l'intensification des objectifs assignés. Là encore, les chiffres affichés sont loin de refléter fidèlement la charge supportée par les équipes.

Cette réforme, dont les prolongements restent à ce jour particulièrement flous, aura des conséquences très concrètes. Elle fragilise l'accomplissement des missions, réduit encore les marges de fonctionnement des services et dégrade les garanties offertes aux agents, notamment en matière de mobilité.

Dans le même temps, la charge de travail, elle, continue de progresser. En dix ans, l'accueil multicanal a connu une hausse massive des sollicitations. Le nombre de foyers fiscaux a augmenté, tout comme celui des taxes foncières à traiter ou des amendes à recouvrer, tandis que les publics concernés par la TVA et l'impôt sur les sociétés se multiplient. Les réformes s'enchaînent, qu'il s'agisse du foncier innovant, du prélèvement à la source, de GMBI ou désormais de la facturation électronique. Mais les moyens humains, eux, ne suivent pas.

Nos organisations le rappellent avec gravité : vouloir imposer toujours davantage de tâches avec toujours moins d'agents a un coût. Ce coût se mesure dans la qualité du service rendu au public, dans la dégradation des conditions de travail, mais aussi dans l'atteinte portée à la santé physique et mentale des personnels.

En validant de telles réductions, l'administration prend la responsabilité pleine et entière des effets déjà perceptibles de cette politique. Il n'est pas acceptable de demander sans cesse aux agents d'adapter leurs missions à des moyens qui leur sont retirés, au nom de contraintes budgétaires, d'objectifs de performance ou de nouvelles logiques technocratiques.

La priorisation permanente est devenue, peu à peu, un mode de gestion ordinaire. Mais cette logique d'arbitrage continu entre urgences, renoncements et missions inachevées est incompatible avec l'ambition d'un véritable service public.

Pour nos organisations, il n'est pas envisageable de cautionner, même indirectement, cette politique cachée de réduction des moyens attribués à la DGFIP.