

Le, 07 avril 2026

Monsieur le Président,

Vous nous avez convoqué pour un CSAL pour discuter des suppressions d'emplois dans un contexte de contrainte budgétaire encore pour cette année 2026.

D'après vos documents, la suppression des 10 emplois dans les SIE est une contribution pour les centres de contact pro. Nous constatons une suppression d'emploi bien plus élevée que ce que vous indiquez. En effet, Nous comptons 148 suppressions d'emploi avec votre nouvelle méthode de calcul. Vous indiquez que la nouvelle méthode de calcul n'a pas d'impact sur la DDFIP 93.

Lors du csal du 19 novembre 2025 vous n'avez pas voulu entendre nos revendications sur le sujet et après avoir été sermonnés, nous avons décidé de quitter la salle.

### **I- Rappels sur le nouveau référentiel**

La DGFIP s'appuie historiquement sur un outil de pilotage interne de sa force de travail, le Tagerfip (Tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques) qui permet de définir l'affectation des emplois entre directions et structures, en les fléchant par structures et par grades. La répartition des emplois du réseau évolue grâce à la Magerfip (Méthode d'allocation généralisée des emplois du réseau des finances publiques). Le nouveau « référentiel » a été déterminé de la manière suivante.

#### 1ère étape :

Le nouveau référentiel exprime en théorie la situation réelle en ETP afin de mesurer la « force de travail » disponible, ce qui permet notamment de prendre en compte les temps partiels par exemple. Ce nouveau référentiel « emplois » ne pourra pas être comparé au Tagerfip 2025 du fait du changement d'unité (emplois « pleins » ou « chaises » au sens du Tagerfip et emplois en ETP).

#### 2ème étape :

L'actualisation des indicateurs déterminés en 2019 de charges, d'enjeux financiers et socio-économiques sur lesquels repose la Magerfip. En conséquence, les emplois (en ETP) sont réalloués entre les directions en fonction du poids de chacune d'entre elle dans la charge nationale et les enjeux sur chacun des métiers et des critères d'environnement. Les indicateurs de la Magerfip font eux-mêmes l'objet d'une révision.

#### Méthode suivie.

Concrètement,

- un document a été transmis début septembre 2025 aux directions locales, il correspondait au nouveau « référentiel emplois » exprimé en ETP mais sans les suppressions d'emplois 2026. Il prenait en compte la réallocation de la Magerfip charges/enjeux entre directions,
- aucune direction locale n'a donc eu le choix sur la cible à atteindre en nombre d'ETP, celui-ci ayant été fixé par la DG : c'est la DG qui a actualisé la Magerfip sur la base de ses données,
- des préconisations de répartition entre « blocs de métiers » (fiscalité des particuliers, fiscalité des professionnels, etc) ont été formulées par la DG, mais les directions locales ont eu des marges de manœuvre pour procéder à des ajustements différents des préconisations pour tenir compte du contexte local,
- les règles de gestion permettent de gérer, le cas échéant, les surnombres dans certains services.

► Attention ! Certains emplois, bien que mesurés en ETP, ne seront pas réalloués entre directions en fonction des charges et enjeux, soit par leur nature même (emplois fonctionnels, postes comptables dont le nombre et la répartition sont encadrés par des textes), soit parce qu'ils font l'objet de trajectoires particulières et répondent à certains enjeux (géomètres, huissiers, auditeurs, conseillers aux décideurs locaux, emplois A+, emplois supra-départementaux et emplois dédiés à la lutte contre la fraude).

## **II – Les problèmes posés pour ce nouvel outil**

### **Quelle transparence ?**

Ce « double salto » (passage du Tagerfip basé sur une Magerfip datée en ETP actuels) manque clairement de transparence. En effet, pour avoir une véritable transparence, il aurait fallu disposer d'un Tagerfip (même « virtuel ») au 1er janvier 2026 pour avoir une référence de base favorisant une méthode claire de transposition de ce Tagerfip en ETP et, par la suite, avoir une vue sur l'impact réel des suppressions d'emplois. Par ailleurs, les indicateurs de charges utilisés font eux-mêmes l'objet de révision et de pondération, mais celles-ci sont très succinctement exposées dans les documents de SPIB. Quoi qu'il en soit, à la DG, SPIB concentre toutes les données utiles.

### **Entre vrais et faux ETP : une « double comptabilité » ?**

Par ailleurs, dans certains services aux « postes neutralisés », comme les services supra-départementaux (Centres de contacts, Pôles nationaux), on dénombrait des temps partiels ou des vacances par rapport au Tagerfip. Mais il n'a pas été possible de traduire la situation réelle de ces services en ETP.

#### *Exemple*

*Prenons l'exemple d'une direction locale de 300 postes au Tagerfip pour laquelle la DG considère que 100 emplois sont neutralisés mais que, après la Magerfip et le comptage en ETP, elle doit présenter 280 emplois exprimés en ETP.*

*Dans cette direction, on a un service supra-départemental de 30 personnes au Tagerfip, mais avec 2 mi-temps et 3 postes vacants (soit dans les faits 26 ETP). Dans ces directives, la DG reporte en réalité 30 emplois sur les 280 exprimés en ETP. Ce qui signifie que, pour atteindre les 280 emplois ETP, la direction devra regarder dans les services non sanctuarisés (SIP, SIE, SGC...) quelles sont les possibilités pour y parvenir. En somme, elle fait supporter sur d'autres services qui, eux, ne sont pas « neutralisés », le passage à 280.*

Avec un tel système dual, on a donc une fausse comptabilisation de ces emplois neutralisés en ETP. Ceci s'accompagne d'un traitement différencié d'emplois qui ne sont pas réalloués, à la différence des autres (ils feront cependant l'objet d'un traitement ultérieur).

### **La complexité du mode de calcul**

La diversité de certaines situations a nécessité de déterminer qui devait être comptabilisé dans les ETP et qui ne devait pas l'être.

- Les stagiaires : au 1er septembre 2025, les effectifs A de la promotion 2024/2025 sont pris en compte, mais pas les effectifs B de la promotion 2024/2025 affectés le 01/10/2025. Les stagiaires des promotions 2025/2026 n'apparaissent pas puisqu'ils seront comptabilisés dans les effectifs des directions en 2026.
- Les arrêts divers (maladie, formation, etc) : en gros, les agents dont la durée d'absence est supérieure à 3 mois.
- Les stagiaires scolaires/universitaires, les agents extérieurs mis à la disposition de la DGFIP, les apprentis, les services civiques, les contractuels de 1 an et les vacataires ne sont pas comptabilisés dans les ETP.
- En revanche, sont comptabilisés dans les ETP, outre les agents en activité, les contractuels de 3 ans dont le contrat a débuté avant le 2 septembre 2025, les agents en détachement « entrant », les congés ordinaires de maladie, les congés maternité/paternité, les congés de longue maladie et globalement, les agents dont la durée d'absence est inférieure à 3 mois.

## **II- Rappels sur les suppressions d'emplois**

On va subir 550 suppressions d'emplois, étant précisé que cette opération s'accompagne du redéploiement de 260 emplois environ conformément aux axes prioritaires identifiés par la DGFIP, principalement la transformation numérique et la lutte contre la fraude (suite du plan « Attal »). La marge de manœuvre des directions (plus qu'étroite) est définie par les documents de la DG ainsi : « *les directeurs répartissent librement les suppressions d'emplois en fonction des gains de productivité réalisés sur certains métiers* ». On appréciera...

### III – Éléments pour nourrir l'argumentaire sur les emplois

Le cœur du message est évidemment le décrochage patent entre l'évolution de la charge de travail et celle des emplois et ses conséquences sur la qualité des missions et les conditions de travail de nos collègues.

Ceci mérite un développement sur les points suivants.

La baisse des moyens joue contre la maîtrise des risques et crée un danger pour les gestionnaires publics

En termes de charge de travail, la hausse est incontestable, en témoignent les quelques éléments suivants :

	2014	2024	Evolution
Nombre total de sollicitations (multicanal)	32,5 millions	41,6 millions	+28 %
Nombre de foyers fiscaux IR	37,1 millions	41,2 millions	+11,05 %
Nombre d'avis de TF	30,74 millions	33,74 millions	+9,75 %
Nombre d'entreprises soumises à la TVA	5,3 millions	9,19 millions	+73,39 %
Nombre d'entreprises soumises à l'IS	1,95 million	3,42 millions	+75,38 %

On peut arguer que la TH sur les résidences principales n'existe plus, mais cela ne compense pas cette réalité à laquelle s'ajoute la croissance des contraintes des process, la pression sur le cadencement et les délais, etc.

Dans une administration de plus en plus sensible à la notion de risque et dans un environnement RGP, moins de moyens pour plus de travail crée une contrainte intenable et particulièrement risquée tant pour les personnels que pour le service public et les recettes publiques.

En effet, pour absorber la charge de travail sans trop mettre en danger les finances publiques, la priorisation est le mode opératoire qui s'est progressivement généralisé. Cette priorisation s'est ajoutée la concentration sur les enjeux financiers. Au fur et à mesure sur les moyens se réduisaient, les seuils au-delà desquels le contrôle s'est réellement exercé se sont élevés. Si l'on peut comprendre qu'on ne mette pas le même temps ni la même énergie dans le recouvrement d'une créance de quelques dizaines d'euros que dans celle de plusieurs centaines de milliers d'euros, le risque de l'évolution à laquelle nous assistons est préoccupant.

À titre d'exemple, on peut aujourd'hui affirmer que la DGFIP n'est plus en mesure d'apporter la garantie que, par son organisation, elle maîtrise les risques liés aux remboursements des crédits d'impôt notamment (particulièrement les remboursements de crédit de TVA et de crédit d'impôt recherche). Or, leur montant ont atteint des niveaux records qui alarment les parlementaires.

À ce risque budgétaire s'ajoute deux autres risques pour nos collègues :

- celui, faute de temps, voire de formation ou de moyens en général, de donner une suite favorable à une demande de remboursement de crédit de TVA ou de CIR et ainsi, de commettre un préjudice financier significatif sectionnable au titre de la RGP. Le même raisonnement peut se décliner sur d'autres missions (en matière de dépenses bien évidemment, mais aussi au-delà).
- un mal-être accru (évoqué en intro ici), nourri par des pénuries à tous les étages (intérimis de responsables ici, détachements d'agents là) et le risque élevé d'une mobilité ou d'une immobilité subie.

Le nouveau référentiel est aussi un révélateur de plus de l'insuffisance des moyens humains

Le nouveau référentiel devrait montrer que la DGFIP a, en réalité, une force de travail sensiblement inférieure à ce qui a été présenté jusque-là (paradoxalement, c'est aussi l'intérêt de ce nouvel outil). Cette situation est aggravée par la prise en compte des écrêtements qui représentent l'équivalent de 163,5 ETP (au passage, le nombre d'heures supplémentaires rémunérés représente 21,9 ETP). Le nombre de jours placés sur un CET en 2024 (soit 437 822 jours) représente 1981 ETP sur la base de 221 jours travaillés sur une année.

Le référentiel "emplois" en ETP de chaque direction devrait être actualisé annuellement en fonction des données de charges, d'enjeux et socio-économiques qui impactent la réallocation des ETP. Il sera aussi tenu compte du nombre de réductions et de redéploiements d'emplois déterminé lors de chaque exercice emploi. Compte-tenu de l'impact de la disparition de nombreux services publics dans de nombreux territoires et quartiers, tous touchés par la fracture numérique et la précarité notamment, pourquoi ne pas demander d'instaurer d'autres indicateurs pour maintenir une présence dans ces endroits ?

Il doit être assuré aux agents et à leurs représentants que, contrairement au plafond que fixait le Tagerfip, le nombre d'ETP exprimé à un instant T peut évoluer à la hausse et ne doit aucunement constituer un plafond qui s'abaîsserait sans cesse. C'est évidemment ce que voudront les pouvoirs publics, mais c'est un principe dont il faut exiger le respect.

Sur ce point, on espère qu'un jour, un gouvernement crée des emplois à la DGFIP, Mais la question du plafond se pose aussi au plan local : que va-t-on faire par exemple d'un·e collègue qui revient de congé maladie longue durée, non pris en compte dans le calcul de l'ETP, mais qui voudrait revenir travailler dans une direction qui est déjà au niveau maximum de son référentiel ?

Nous demandons et nous continuerons à revendiquer :

L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois

L'arrêt immédiat des restructurations des fermetures de service

L'embauche immédiate de fonctionnaires afin d'accomplir nos missions et l'arrêt de la contractualisation  
Le maintien du maillage territorial

La défense d'un service public accessible à tous

L'arrêt de la privatisation de nos missions

La défense des télétravailleurs et contre le télétravail obligatoire et forcé