

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLU-E-S CGT FINANCES PUBLIQUES AU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DU 5 OCTOBRE 2026

- **CRÉATION D'UNE CELLULE TRANSVERSE AU SEIN DE LA DIVISION DÉPENSES DE L'ÉTAT**
- **RATIONALISATION DES ASSIGNATIONS DE LA DÉPENSE DU CGF BLOC 3**
- **DÉMÉNAGEMENT DES SERVICES DU SITE DE MEUNIER**
- **PASSAGE DU SIP 11^E EN ORGANISATION EN PÔLES FONCTIONNELS**
- **PASSAGE DU SIP 12^E EN ORGANISATION EN PÔLES FONCTIONNELS**
- **ACTUALISATION DU CALENDRIER DES DÉMÉNAGEMENTS DE SERVICE À LA DRFIP**

Monsieur le président,

Il faut toujours revenir au commencement. Non par goût du passé. Mais parce que, pour comprendre ce que notre pays est devenu, il faut regarder d'où nous sommes partis, ce qui nous avait été promis et les choix qui ont été faits. 2017. Emmanuel Macron arrive au pouvoir sur une dramaturgie bien connue : celle d'un pays qui décline, d'un État qui dépense trop, d'une dette devenue insoutenable et de services publics qu'il faudrait enfin « transformer ».

À l'époque, la dette représente environ 99 % du PIB. Le nouveau pouvoir promet de réduire le déficit, la dépense et l'endettement. Nous sommes en 2026. La dette atteint 3 595 milliards d'euros, soit 119 % du PIB.

Thomas Piketty, économiste, nous invite alors à regarder l'Histoire : 1789. 1945. 2026. Trois grandes crises françaises de la dette. Mais la comparaison est vertigineuse. En 1789, l'Ancien Régime est notamment incapable de faire contribuer les privilégiés. En 1945, la France sort ruinée de deux guerres mondiales avec une dette supérieure à 200 % du PIB. Et en 2026 ? Nous ne sortons pas d'une guerre ayant ravagé notre territoire. Piketty le rappelle : la France n'a jamais été aussi riche et les patrimoines privés sont florissants. Voilà l'étrangeté de notre époque : un État qui s'appauvrit dans un pays qui, lui, n'a jamais accumulé autant de richesses.

Alors permettez-nous une question : où est passé l'argent ? Pendant neuf années, on nous aura pourtant expliqué qu'il fallait économiser sur l'école, l'hôpital, les collectivités, les administrations de l'État et, évidemment, sur la DGFIP. Les services publics ont été restructurés. Des milliers d'emplois ont disparu. Les conditions de travail se sont dégradées. Et pourtant la dette, elle, a continué d'augmenter. Il existe un second bilan. En 2017, Emmanuel Macron promettait de tout faire pour que les électeurs de Marine Le Pen n'aient « plus aucune raison de voter pour les extrêmes ». Cette année-là, huit députés Front national entraient à l'Assemblée nationale. Aujourd'hui, le groupe Rassemblement national compte 118 députés et apparentés. Là encore, une question suffit : quel bilan tirer de neuf années d'une politique qui prétendait faire reculer l'extrême droite ?

Voilà pourquoi ce qui se passe aujourd'hui dans les lycées n'est nullement secondaire. Des lycéennes et des lycéens se mobilisent pour leurs conditions d'études, les effectifs, des classes moins surchargées. Et quelle réponse rencontrent-ils ? La police et la violence d'État. La CGT dénonce les interpellations, les gardes à vue et les violences aux abords des établissements. Sophie BINET a trouvé les mots justes : « Un État dont l'école apprend la démocratie à la jeunesse ne peut pas lui envoyer la police. » Mais notre Confédération ne s'arrête pas aux mots. Face à la répression, elle appelle ses syndicats à organiser la protection du mouvement lycéen et met ses structures territoriales et professionnelles au service des organisations de jeunesse pour garantir leur droit à se mobiliser. Pour la CGT, la solidarité avec la jeunesse n'est donc pas seulement une déclaration : c'est une responsabilité militante.

Car, que dit-on à une génération à laquelle on demande de devenir citoyenne si, lorsqu'elle exerce sa citoyenneté, elle rencontre d'abord le maintien de l'ordre ? La jeunesse a le droit de s'organiser, de revendiquer et de se mobiliser. Et cette jeunesse ne vit pas dans un monde séparé du nôtre. Le 29 septembre, plus de 300 000 personnes ont manifesté dans plus de 180 rassemblements : agents de l'État, territoriaux, hospitaliers, pompiers, enseignants, mais aussi lycéens et salariés du privé.

Derrière la diversité des métiers, une même question : quels moyens donne-t-on à celles et ceux qui font vivre les services publics ? Nous arrivons donc à la DGFIP. Car les grandes orientations politiques finissent toujours par descendre quelque part. Elles descendent dans les services. Elles descendent dans les organisations du travail. Et, au bout de la chaîne, elles tombent sur les agents.

Le SIE du 10e en fournit aujourd'hui un exemple saisissant. Ce service traverse une situation exceptionnelle, aggravée depuis cet été par une affaire judiciaire impliquant l'un de ses agents. Soyons clairs : la fraude est une affaire judiciaire. Le management du SIE du 10e est une question de conditions de travail. Ne mélangeons pas les deux. Mais une telle situation aurait dû conduire la direction à prendre particulièrement soin du collectif. Or, Monsieur le Président, nous vous avons alertés. À plusieurs reprises. Nous avons demandé un accompagnement renforcé, une cellule de crise, un soutien psychologique. Nous avons aussi alerté sur les difficultés managériales du service. Aujourd'hui, ce sont les agent.es eux-mêmes qui parlent. Dans le message adressé à la direction par le collectif, ils décrivent un management « difficile, à la limite du management toxique ». Et leur récit des EDT est édifiant.

Lors de la deuxième réunion, ils découvrent que les suppressions de postes, les salaires et la perte de sens du travail ne seraient pas des sujets recevables. Une demande d'évaluation anonyme des pratiques managériales est écartée. Et lorsque les collègues interrogent l'organisation réelle du service, un adjoint leur répond : « Si vous ne le savez pas, c'est que vous n'êtes pas assez impliqué dans le fonctionnement du service. » Les agents quittent collectivement la salle. Ils dénoncent également manque de soutien, absence de réponses, propos déplacés, brimades et vexations.

Monsieur le Président, la direction ne peut pas dire qu'elle ne savait pas. On prête à Bossuet cette formule : « Dieu se rit des hommes qui déplorent les effets dont ils chérissent les causes. » Ici, les choses sont simples. La direction a été alertée sur les causes. Les agents, eux, en subissent les conséquences. On ne peut déplorer les effets après avoir refusé de regarder ce qui les produisait. Voilà où conduit la politique de l'autruche. Et c'est ici que les Espaces de discussion sur le travail révèlent leur contradiction. Le plan national DGFIP prévoit de discuter de l'organisation, des conditions et du sens du travail. À Paris, la déclinaison en réduit la portée. Étrange paradoxe : quand le cadre national est contraignant, on nous explique qu'il faut l'appliquer. Quand il ouvre davantage la discussion, la DRFiP de Paris trouve le moyen de la refermer.

Si les effectifs, les salaires, les restructurations ou les objectifs sont hors sujet, de quoi les agents ont-ils réellement le droit de parler ? De leur capacité à mieux s'organiser ? À mieux supporter ?

À mieux s'adapter ? Voilà le piège. Le problème ne serait plus ce que l'administration impose aux agents ; le problème deviendrait la manière dont les agents s'y adaptent. Pour la CGT, les agents ne sont pas là pour apprendre collectivement à mieux gérer la pénurie créée par l'administration. Et lorsqu'on convoque des agents en difficulté pour leur demander de parler du travail avant de leur expliquer que les causes qu'ils désignent ne sont pas discutables, ce n'est plus du dialogue. Dans un collectif déjà fragilisé, cela peut devenir une maltraitance institutionnelle supplémentaire et détériorer encore le lien entre les fonctionnaires et leur administration.

Au SIE du 10e, le résultat est déjà là : des agents réunis dans un dispositif censé améliorer leurs conditions de travail quittent collectivement la salle et déclarent ne plus vouloir participer à ces EDT.

En 2025, la DGFIP a recensé 19 suicides et 21 tentatives de suicide. En réponse, elle a adopté un plan d'actions 2025–2027 sur les conditions de travail et la prévention du risque suicidaire. C'est dans ce cadre que la DGFIP prévoit des Espaces de discussion sur le travail (EDT) dans les services.

Pour la CGT, ce plan reste largement insuffisant sur les causes : suppressions d'emplois, désorganisation et intensification du travail, morcellement des tâches, perte de technicité, d'autonomie et de sens, réformes incessantes. C'est pourquoi elle ne l'a pas validé au plan national et continue à le contester au niveau local dans son application restrictive.

Monsieur le directeur, comme vous le constatez les élu.es et représentant.es de la CGT ont décidé de répondre à votre invitation à ce CSAL. Pour autant, les griefs que nous vous avons exprimés au début de

l'été sur votre conception du dialogue social sont toujours d'actualité. Nous en voulons pour preuve l'ordre du jour pléthorique où le fait que vous nous convoquiez pour des services déjà mis en place. Ne prenez donc pas notre présence pour un blanc-seing. Nous avons montré par le passé à l'une de vos devancière que nous ne lâcherons rien. La balle est dans votre camp et vous n'avez plus qu'un essai.

CRÉATION D'UNE CELLULE TRANSVERSE AU SEIN DE LA DIVISION DÉPENSES DE L'ÉTAT

Voilà le premier sujet qui illustre ce que nous dénonçons dans notre partie générale : vous n'avez aucun scrupule à nous convoquer pour un service déjà mis en place, installé et opérationnel. Pourtant vous aviez le temps puisque vous en avez parlé « à toutes les réunions de division et de service depuis l'été 2025 » (p5/9). Quant à la communication auprès des agent.es, dire là aussi qu'elle est aussi faite « à toutes les réunions de division et de service depuis l'été 2025 » est une vaste plaisanterie, encore faudrait-il que ces réunions existent.

Au vu du calendrier (dans la mesure où nous sommes le 5 octobre 2026), les élu.es et représentant.es CGT ne souhaitent pas entrer dans un débat qui n'a plus aucun sens puisque tout est déjà joué et vous demandent de leur épargner une présentation lénifiante du projet dont vous avez le secret.

Elle se contentera de l'avis bien plus judicieux recueilli auprès des collègues : « Cette cellule ne nous aide en rien dans le travail, elle est juste là pour nous fliquer. Ce dont nous avons besoin, ce sont des emplois ». Mais là non plus, il ne faut sans doute pas parler d'emplois.

RATIONALISATION DES ASSIGNATIONS DE LA DÉPENSE DU CGF BLOC 3

La remarque faite pour le sujet précédent vaut bien évidemment aussi pour celui-là, nous ferons donc encore plus court.

Faisons néanmoins une petite remarque. Dans le cadre de la démétropolisation, il y a eu, même en Île-de-France et dans la petite couronne, des gagnants et des perdants. Et si le Val-de-Marne aujourd'hui, comme les Hauts-de-Seine ou la Seine-Saint-Denis (par de nouvelles assignations de paye par exemple) hier, ont pu compenser, de façon minime certes, une part de la perte de leur service, rien n'est épargné à la DRFIP de Paris qui n'aura fait que perdre des services et les emplois qui vont avec, voire plus.

DÉMÉNAGEMENT DES SERVICES DU SITE DE MEUNIER

Concernant l'arrivée des SIP, SIE et PCE 12^e sur le site Paganini 20^{ème}, nous n'avons pas d'élément sur les désagréments que pourraient ressentir les collègues des services du 12^e à laisser leur site et leurs locaux pour être installés à Paganini.

En revanche, nous voyons bien les gros soucis posés par l'arrivée d'environ 90 agent.es de plus (en comptant les EDR et contractuels/vacataires) sur un site qui héberge déjà plusieurs centaines de collègues, permanents ou suivant des formations. Nous avons pu constater ces derniers mois les surcharges dans des ascenseurs souvent en panne, des toilettes sous-dimensionnées, l'affluence à la cantine... sans parler des files d'attente d'usagers convergeant de plusieurs arrondissements sur des plages horaires réduites, au cours de plusieurs périodes de l'année.

Cette situation était particulièrement critique pour la santé des collègues dans les phases de canicule qui sont amenées à se reproduire, alors même que les importants travaux menés avec des prétextes de prise en compte des problèmes d'environnement... se traduisent par une Centrale de Traitement de l'Air (CTA) aussi inadaptée qu'onéreuse !

Concrètement, avec la pression supplémentaire induite par l'arrivée des services du 12^e, et bientôt du 19^e, que prévoit la Direction pour améliorer qualitativement le fonctionnement des ascenseurs, de la cantine et la capacité des toilettes sur le site de Paganini ?

•

PASSAGE DES SIP 11^E ET 12^E EN ORGANISATION EN PÔLES FONCTIONNELS

Vous nous présentez aujourd'hui le passage en « blocs dysfonctionnels » des SIP des 11^e et 12^e arrondissements. Avant même d'aborder le fond de cette réorganisation, la CGT souhaite vous interroger sur sa méthode et son calendrier.

Le SIP du 12^e va déménager en novembre 2026 et devrait passer en blocs fonctionnels au 1er janvier 2027. Deux bouleversements majeurs de l'organisation et des conditions de travail en quelques semaines. Pourtant, pour le SIP du 11^e, la direction avait fait un autre choix : un déménagement en mars 2025 et un passage en blocs au 1er janvier 2027, afin précisément de ne pas faire coïncider déménagement et changement d'organisation.

Pourquoi ce qui était considéré hier comme nécessaire pour protéger un collectif de travail ne le serait-il plus aujourd'hui pour les collègues du SIP 12^e ? Qu'est-ce qui justifie cette accélération, alors même que l'arrivée du SIP 12^e sur le site de Paganini 20^e va créer une difficulté supérieure à gérer un accueil du public démultiplié ?

Aussi, un petit historique des blocs fonctionnels s'impose.

Lors du CSAL du 19 décembre 2025, consacré notamment au retour d'expérience des premiers SIP passés en blocs fonctionnels, la CGT avait dressé un constat précis : surcharge des PFRU, problèmes de calibrage, perte de sens, difficultés de formation, tensions entre pôles et risques psychosociaux. Nous avons alors conclu que les deux problèmes fondamentaux demeuraient le sous-effectif et la perte de sens liée à l'organisation en pôles fonctionnels.

Face aux désaccords profonds, l'ancien directeur, Hugues Bied-Charreton, avait accepté le principe d'un nouveau retour d'expérience en 2026. Des ateliers associant direction, responsables de SIP et agents de terrain ont ensuite été organisés afin de rechercher des adaptations.

Des collègues ont travaillé. Des chefs de service ont travaillé. Les organisations syndicales ont formulé des propositions. Et aujourd'hui, avant même que ce travail ne soit présenté et discuté, vous voulez poursuivre le déploiement.

Alors nous posons une question très simple : à quoi sert un retour d'expérience si l'expérience est généralisée avant même que le retour soit effectué ? Soit ce RETEX doit permettre de tirer les enseignements des dysfonctionnements constatés, et il faut attendre ses conclusions ; soit le calendrier est déjà décidé indépendamment de celles-ci, et il faut alors nous expliquer à quoi ont servi le RETEX, les ateliers et la parole des agent.es.

Soyons clairs : la CGT demeure opposée à l'organisation des SIP en blocs (ou pôles) fonctionnels.

Il ne s'agit pas d'une opposition au changement. Nous contestons la conception même du travail portée par cette organisation. Dans les faits, les blocs sont censés pallier la diminution des emplois en SIP et des plages d'ouverture physique au public avec l'exaspération consécutive de nombreux usagers et usagers. Ils fragmentent une chaîne de travail auparavant appréhendée dans sa continuité : on sépare la relation à l'usager, la gestion et le recouvrement ; on spécialise les agentes et agents sur des bouts de mission dans les PFG et PRCRF, on déstabilise et infantilise les agentes et agents des PFRU en leur demandant de tout savoir faire pour l'accueil, mais soi-disant « a minima » ; on répartit les flux et on multiplie les plannings et les indicateurs.

Puis, lorsque cette spécialisation ne permet plus d'absorber la charge, on demande aux collègues de renforcer les autres blocs. On découpe les métiers pour ensuite demander aux agents d'être polyvalents lorsque l'organisation ne tient plus. Cette fragmentation des tâches, cette spécialisation et cette perte de maîtrise globale du métier relèvent d'une logique profondément déshumanisante. Une conséquence nous apparaît clairement : les collègues tendent à fuir les SIP.

La direction avait initialement présenté les blocs comme une organisation reposant sur une étanchéité des missions. Dès la première campagne IR, il a fallu organiser des renforts du PFRU au PFG pour assurer les saisies déclarations papier. Nous écrivions alors que « l'étanchéité des débuts a laissé place à une porosité généralisée, sans vision, au gré des urgences du moment ».

Les tensions inter-pôles que nous dénonçons n'ont pas disparu. S'y ajoutent désormais des tensions intra-pôle, notamment au PFRU, entre collègues issus de l'assiette et collègues issus du recouvrement, auxquels on demande de travailler dans une même structure après avoir artificiellement découpé puis recomposé les métiers.

Ce ne sont pas les collègues qui dysfonctionnent : c'est l'organisation qui fabrique elle-même ses contradictions.

Cette situation entre directement en contradiction avec les objectifs affichés par la DGFIP dans son plan 2025-2027 de prévention des risques psychosociaux et du risque suicidaire, qui prévoit notamment d'agir sur l'organisation du travail.

En décembre 2025 déjà, la CGT avait alerté la direction sur les risques psychosociaux induits par cette nouvelle organisation. Un plan de prévention ne peut pas consister à apprendre aux collègues à mieux supporter une organisation du travail qui les met en difficulté. La prévention doit aussi conduire l'employeur à interroger l'organisation du travail elle-même.

La CGT avait également alerté sur les insuffisances de la formation. Le RETEX de décembre faisait apparaître des formations jugées trop théoriques, un temps insuffisant pour l'apprentissage pratique et le recours à un tutorat improvisé reposant sur les collègues. Certains agent.es avaient ainsi intégré leur nouveau pôle sans disposer de toutes les compétences nécessaires.

Qu'avez-vous réellement changé depuis ? Quelles formations seront dispensées ? Avec quel temps d'apprentissage pratique ? Quels moyens seront accordés à l'accompagnement et au tutorat ?

Puisque la direction maintient les blocs malgré l'opposition de la CGT et des autres organisations syndicales, notre responsabilité syndicale est aussi d'obtenir toutes les adaptations permettant d'en limiter les conséquences néfastes pour les collègues. Cela vaut particulièrement pour le PFRU.

Accueil physique, téléphone, e-contacts, messagerie : les collègues sont soumis à la multiplication des canaux de sollicitation et des plannings. Lorsqu'il s'agit des objectifs de la DGFIP, toutes les formes d'accueil sont considérées comme prioritaires. Elles doivent donc également l'être lorsqu'il s'agit de reconnaître les sujétions supportées par celles et ceux qui les assurent.

La CGT exige donc l'adaptation de la prime d'accueil physique au BFRU, à hauteur de 400 euros, afin de reconnaître l'ensemble des formes d'accueil et les sujétions particulières qui pèsent sur ces collègues.

Dans les SIP, on demande toujours davantage : davantage de flux, de canaux d'accueil, de polyvalence, de plannings et de changements de métier. Toujours plus de travail et de contraintes, sans reconnaissance à la hauteur.

Monsieur le Directeur, nous revenons donc à notre question initiale. Le SIP 11^e a bénéficié d'un délai permettant de dissocier son déménagement de son passage en blocs. Pourquoi le SIP 12^e n'aurait-il pas droit à la même précaution ?

La CGT Finances Publiques Paris vous demande donc le report du passage en blocs fonctionnels du SIP 12^e. Aucun nouveau calendrier ne doit être arrêté avant que le collectif ait disposé d'un véritable temps d'appropriation après son déménagement et que le RETEX promis ait été présenté, discuté et que ses enseignements aient effectivement été tirés.

Votre prédécesseur avait accepté ce RETEX dans le cadre du dialogue social, en réponse aux difficultés constatées. Ne pas mener ce travail à son terme tout en poursuivant le déploiement constituerait un bien mauvais signal pour le dialogue social.

Nous vous demandons donc un engagement précis : reporterez-vous le passage en blocs fonctionnels des SIP 11^e et 12^e prévu au 1^{er} janvier 2027 ?

Enfin, Monsieur le Président, après dix-huit mois d'expérience, il ne suffit plus de nous expliquer que les blocs fonctionnels ont besoin de temps pour fonctionner. À force de demander du temps aux agents pour s'adapter à une organisation qui ne cesse elle-même de s'adapter à ses propres dysfonctionnements, il faudra bien finir par poser la seule question qui vaille : Et si le problème était l'organisation elle-même ?

Le bilan que la CGT tire de la mise en place de cette organisation technocratique et aberrante, c'est la perspective de son abandon !

ACTUALISATION DU CALENDRIER DES DÉMÉNAGEMENTS DE SERVICE À LA DRFIP

Vous persistez à mettre en place votre NRP qui va éloigner les usagères et usagers de leur service public et gravement détériorer les conditions de travail de plusieurs centaines d'agentes et agents de la DRFIP Paris avec l'application de la note Borne sur la densification de nos locaux. Pour faire des économies budgétaires et soi-disant réduire les émissions de gaz à effet de serre, vous dites que la DRFIP doit quitter des bâtiments coûteux en exploitation et peu adaptables. Mais pour les bâtiments restants, vous refusez de les équiper pour faire face aux canicules à l'instar des écoles et des hôpitaux.

Le service public doit donc être sacrifié sur l'autel des coupes budgétaires ainsi que ses agents qui devraient encore subir le gel du point d'indice.

Mais nous ne nous résignons pas et continuons à combattre vos plans. A la demande de la CGT Finances Publiques, des parlementaires se disent prêts à travailler à l'ouverture d'une commission d'enquête parlementaire sur la destruction du réseau de la DGFIP, de ses missions et de nos droits et garanties.

Vous êtes aujourd'hui obligé de desserrer votre calendrier des déménagements non pour faire plaisir aux agents mais parce que vos restructurations se percutent. Vous avez enfin compris, ce n'est pourtant pas faute de vous l'avoir répété, que des dizaines de collègues sont concernés par la réforme des PCE et par les fermetures de sites. Pour autant, vous maintenez le déménagement de Meuniers. Vous faites montre d'une coupable incurie.