

CGC FINANCES PUBLIQUES

Le syndicat des cadres A

La DGFIP : fidèle exécutante des volontés gouvernementales ou fervente militante de l'austérité appliquée à ses propres troupes ? Difficile à dire... mais dans les deux cas, l'enthousiasme semble total

Dans la lignée de notre post du 5 mai 2025 reprochant les orientations de la DGAFP qui « milite » pour la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, nous dénonçons de nouveau la politique de notre Direction.

Le rapport annuel de la DGFIP pour 2024, publié le 11 juin dernier et mis sur Ulysse, aurait pu être l'occasion de dresser un bilan lucide et ambitieux des transformations engagées au sein de notre administration.

Au lieu de cela, il annonce, sans ciller, une trajectoire de réduction d'effectifs qui laisse pantois : **550 emplois supprimés en 2025**

En pleine période de surcharge d'activité, dans un contexte de tension sur les missions, la direction choisit... de couper encore dans les effectifs pour répondre avec zèle aux injonctions gouvernementales.

Car le pire est que notre Direction assume cette stratégie de casse, maquillée derrière un discours technocratique sur la « transformation » et les « gains de productivité ».

Cette baisse déroge au COM 2023-2027 – qui prévoyait une stabilisation des effectifs en 2025 –, Amélie Verdier assure que l'intérêt a été de "répartir l'effort demandé" notamment au sein des directions nationales spécialisées.

Il s'agit aussi selon notre Directrice de "ralentir les créations d'emplois prévues dans certains secteurs", comme "l'international", afin de répondre aux exigences de réduction d'effectifs demandées par la ministre des Comptes publics Amélie de Montchalin

Moins de fonctionnaires, plus de précarité

Le rapport met en avant une « stabilisation » des effectifs en 2024. **En réalité, les chiffres disent tout autre chose** : les fonctionnaires reculent nettement (de 90 183 à 89 420 ETP), pendant que le recours aux contractuels explose (+752 ETP passant de 3606 ETP à 4358 ETP).

Doit-on comprendre que **la précarisation devient le nouvel outil de gestion RH** à la DGFIP ? Est-ce cela la « modernisation » que nous sommes censés applaudir ?

Nous ne remettons pas en cause les compétences des contractuels, mais nous interrogeons cette stratégie qui, en silence, remplace la fonction publique de carrière par une fonction publique jetable. Et surtout, **cette évolution se fait sans débat, sans vision partagée, sans transparence.**

L'effort, toujours dans le même sens

Et comme si cela ne suffisait pas, la direction ose nous parler de « répartir l'effort ». Quel effort ? Celui de détruire méthodiquement les missions, les collectifs de travail, les repères, les services de proximité ?

En réalité, **cet effort n'est pas réparti**, il est concentré sur les services, sur les agents, sur les missions. Et pendant ce temps, les injonctions directionnelles restent les mêmes, les exigences de résultats s'accumulent, les charges de travail explosent, et les outils informatiques (pas toujours au point) sont censés compenser les postes manquants.

On nous parle de « gains de productivité » sans jamais dire comment ni où. On nous promet que l'automatisation va faire des miracles, mais ce sont toujours des femmes et des hommes – pas des algorithmes – qui accompagnent les usagers, instruisent les dossiers, contrôlent, sécurisent, expliquent.

Car oui, quand on supprime, on ne répartit pas : on appauvrit

Ce qui est présenté comme un effort "réparti" n'est rien d'autre qu'un **dépeçage** silencieux de nos missions. Et derrière cette trajectoire, un mal plus profond s'installe : **le désenchantement des agents, et une perte dramatique d'attractivité** de notre administration.

Une administration qui n'attire plus... et qui fait fuir

Les chiffres d'effectifs ne disent pas tout. Il faut écouter les agents eux-mêmes, ceux qui restent, et surtout ceux... **qui ne viennent plus ou qui partent**. Les collègues d'autres ministères, comme le MTE, **sont de plus en plus réticents à rejoindre la DGFIP**. Pourquoi ?

Parce qu'ici, chez nous :

- **Des carrières pour les cadres balisées... par les obstacles**

À la DGFIP, l'évolution professionnelle tient davantage du parcours du combattant que d'un chemin de progression cohérent et lisible. Les perspectives sont étroites, la mobilité souvent verrouillée, les passerelles peu nombreuses, et le déroulement de carrière s'enlise dans un labyrinthe de sélections.

Il faut s'armer de patience, de courage... et d'un solide moral : **concours en cascade, tableaux d'avancement à répétition, sélections successives** pour espérer, un jour, franchir une à une les haies qui mènent au grade suivant. Ce que les agents des autres administrations – ou même des autres directions du ministère des Finances – franchissent en quelques étapes claires, les agents de la DGFIP doivent l'affronter par étapes douloureusement multiples.

Prenons un exemple : un inspecteur qui ambitionne de devenir cadre supérieur doit enchaîner les sélections. D'abord pour accéder au grade d'inspecteur principal (IP), ou à celui d'inspecteur divisionnaire (IDiv), avant de se présenter à une nouvelle sélection pour le grade d'AFIPA. Et si, par miracle, il survit à cet enchaînement, il devra encore passer une ultime sélection pour espérer atteindre le graal : celui d'Administrateur de l'État (AE), cadres supérieurs.

Un vrai jeu de piste, sauf qu'à la DGFIP, il n'y a pas de carte et beaucoup trop de pièges. Une complexité kafkaïenne, dont notre direction commence — timidement — à prendre conscience : le concours d'IP pourrait enfin être simplifié, dans un souci d'harmonisation avec les pratiques des autres directions. Mais qu'en est-il de la fluidité des parcours ?

Ce premier pas, certes bienvenu, reste petit, **tardif, et encore bien insuffisant**. Car ce n'est pas d'un léger toilettage qu'ont besoin les parcours professionnels à la DGFIP, **mais d'une refondation ambitieuse**. Il est temps d'en finir avec **cette usine à gaz qui décourage les vocations**, alimente la frustration.

- et quid de l'accord PPCR ?, qui prévoit à minima le droit de dérouler une carrière complète sur au moins deux grades dans toutes les catégories. Un véritable scandale à la DGFIP qui reste la rare grande administration à ne pas la mettre en œuvre en se réfugiant sur une simple obligation de moyens.
- **Les promotions sont rares, lentes, opaques**, et les débouchés internes s'amenuisent ;
- **Les conditions de travail se dégradent** dans de nombreux services : sous-effectifs, pressions hiérarchiques, injonctions contradictoires, et un management lui-même déstabilisé par les réorganisations permanentes ;
- **Les rémunérations stagnent pour l'encadrement intermédiaire**, voire reculent en comparaison d'autres ministères ou directions de notre propre ministère : les agents DGFIP sont **à la traîne des revalorisations salariales** accordées ailleurs dans la fonction publique. Même les nouvelles primes tombent chez les autres, pendant qu'on nous distribue des tableaux Excel de charges à absorber.

Résultat ? **Un véritable déclassement**. Et un message clair envoyé : « Fuyez la DGFIP » . Cela est très révélateur lorsque l'on se penche sur les efforts importants que réalise la DGFIP pour présenter des flyers, des revues alléchantes pour essayer d'attirer malgré tout des futurs agents en leur faisant miroiter des évolutions de carrières multiples et motivantes . Au regard des perspectives de carrière désormais dégradées dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement à la DGFIP, il est légitime de s'interroger sur la capacité de notre administration à continuer d'attirer les profils les plus qualifiés.

C'est cela, le "modèle de transformation" ?

On nous parle de « transformation », de « modernisation », de « stratégie ». Mais quelle stratégie peut sérieusement prétendre assurer l'avenir de la DGFIP en :

- supprimant des emplois,
- précarisant les agents,
- asséchant les perspectives de carrière,
- **et décourageant ceux qui, encore aujourd'hui, tiennent la maison debout ?**

La DGFIP est en train de devenir malheureusement une impasse professionnelle pour beaucoup de ses agents et notamment pour les inspecteurs.

Le Syndicat des cadres A demande :

- **L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois prévues pour 2025,**
- **Un plan de revalorisation salariale digne de ce nom,** pour que les agents de la DGFIP cessent de devenir les parents pauvres de la fonction publique,
- **Un véritable parcours professionnel attractif,** avec des perspectives, de la mobilité, de la formation, et des possibilités d'évolution,
- **Un dialogue social sincère,** où les décisions ne sont pas déjà prises avant les réunions.

La Direction Générale doit comprendre que ce cap est non seulement injustifiable, mais aussi **dangereux pour la pérennité du service public.**

La DGFIP n'est pas une variable d'ajustement budgétaire. Elle est un pilier de l'État, garante de l'équité fiscale, de la sécurité financière des collectivités, de la redistribution. **Couper dans ses effectifs, c'est affaiblir l'État.** C'est abandonner des territoires. C'est fragiliser la lutte contre la fraude. C'est renoncer à une présence humaine au service du public.

La DGFIP ne peut pas continuer à fonctionner par épuisement des ressources humaines. Le personnel n'est pas une variable d'ajustement non plus. Il est le cœur du service public. Le Syndicat des cadres A porte et continue de porter auprès de notre Direction ce message essentiel.

Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.

Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.

Adhérez !

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***