



Compte rendu du CSA du 8 juillet 2026

Siégeaient pour la CGT: Julien Caumon / Clémence Mollar

Ordre du jour :

- 1. Présentation du plan chèque*
- 2. Facturation électronique*
- 3. L'intelligence artificielle à la DGFIP*
- 4. Bilan 2025 de la formation professionnelle et Plan de formation 2026*
- 5. TBVS 2025*
- 6. Bilan de l'observatoire interne*
- 7. Bilan des Espaces France Services*
- 8. Point sur les Frais de Déplacement*

Avant les débats, les élus ont lu la déclaration liminaire syndicale ci-dessous:

Madame la présidente,

L'ordre du jour de ce CSA est largement copieux. Cependant, c'est surtout un sujet non inscrit qui suscite nos inquiétudes voire notre colère : l'adaptation du réseau territorial 2027-2030 ou NRP 2 comme nous le dénommons plus volontiers dans nos organisations syndicales.

Ce terme, la DG ne veut ni l'entendre ni le prononcer, de crainte peut être d'admettre qu'il s'agit bien de la continuité du premier que nous avons combattu de toutes nos forces en 2019 tout en prévenant que cette étape en annonçait une autre.

Ce projet n'aura comme seules conséquences que de réduire à peau de chagrin notre service public de proximité, et de mettre encore plus à mal les possibilités de mobilités professionnelles et géographiques des agents.

Et pourquoi cette urgence à poursuivre et à amplifier cette destruction de nos services ?

Lors du CSAR du 2 juillet 2026, la fiche de présentation a été exposée et a montré tout le mépris que la DG porte aux agents, leurs représentants, au Service Public, à nos missions et aux usagers.

Oser écrire que le réseau sera conforté au cours des prochaines années alors que 360 structures seront rayées de la carte à l'échéance 2030 révèle dès le début son intention : le déni de réalité.

Si une adaptation du réseau peut continuer à répondre aux attentes des usagers, c'est en remplaçant des services de pleine compétence au cœur des déserts administratifs qui ont été créés. Le bilan d'une prétendue satisfaction des usagers ne résiste pas aux constats dressés en commission des finances le 9 novembre 2025. Le rapporteur général relevait ainsi: «On a le sentiment, et ce n'est pas simplement un sentiment, qu'il n'y a plus personne aux guichets. Nous recevons tous, dans nos permanences, des gens qui sont perdus, parce qu'ils ont l'impression de ne plus pouvoir être reçus».

Cette appréciation, formulée au cœur des travaux parlementaires, suffit à démontrer que la réalité du terrain est à l'opposé de celle qui est décrite dans la fiche.

Le mensonge continue quand il est affirmé maintenir le nombre global de communes dans laquelle la DGFIP sera présente. « Présence » désormais quasi-exclusivement assurée à travers des perspectives d'ouverture d'accueil France Services ou des « permanences ». Bien faibles alternatives à des services de la DGFIP de pleine compétence ! Et ce n'est pas la distinction honorifique de principal partenaire qui nous suffira à nous reconforter. En quelques décennies, nous serons passés du service public aux maisons de services publics, puis de maisons France Service (tuées par leur ridicule mais sans doute plus honnête acronyme) à France Service, avant probablement que nous n'arrivions à de simples services que d'autres, probablement philanthropes, finiront par rendre à notre place. C'est peut-être ça le principe d'adaptabilité du service public ?

Egalement mépris quand il s'agit de qualifier d'ajustement limité la destruction de 360 services DGFIP après la saignée du NRP. Déjà 130 fermetures en 2027 dont 43 au 1^{er} janvier, donc mécaniquement mises en œuvre en 2026 qui devait être encore une année de stabilisation, mensonge une fois de plus ou, plus précisément, encore une « promesse » non tenue qui s'ajoute à une liste écœurante... comme celle de la stabilité des effectifs en 2025 !

Se cacher derrière une préservation des emplois qui n'a jamais existé pour minimiser les conséquences sur les agents est encore plus insultant. « Promettre » de tenir compte des souhaits des agents dans le respect de règles de gestion qui ont été piétinées et faire bénéficier in fine d'une affectation conforme à leur souhait n'est qu'une tartufferie, qui se joue de l'avenir des agents concernés. En effet, le « tour de magie » de réforme du décompte des emplois a détruit des milliers de postes et certaines directions retrouvent désormais un solde « positif » d'emplois, de la pure invention qui va rendre tout simplement impossible les redéploiements envisagés.

Dernier volet du mépris, celui des représentants des personnels.

Oser dire qu'ils « seront associés » fait montre d'un culot des plus audacieux, quand la réalité raconte un tout autre scénario, plus proche du nageur de combat que du référendum.

Cette communication qui nous est réservée, descendante et condescendante, traduit bien la conception du « dialogue social » de la DGFIP.

Ici même, dans le Lot, la messe-basse a été dite aux chefs de services : les fermetures ont

été officialisées, dont celle de l'antenne de Figeac du SIE départemental. Nous devons attendre ce jour même pour entrevoir l'issue de ce mauvais huis-clos au scénario validé par le Préfet, bien évidemment sans nous laisser la moindre marge de discussion.

Nous avons déjà l'expérience du NRP avec des CTL / CSA réduits à n'être qu'une simple chambre d'enregistrement... Cette communication descendante qui nous est réservée traduit bien la conception condescendante du « dialogue social » de la DGFIP.

Par ailleurs, dans un contexte de souffrance à la DGFIP, de maltraitance comme le révèle une nouvelle fois l'observatoire interne, comment peut-on justifier ces restructurations en reprenant cette phrase de l'observatoire interne : « Les résultats de l'observatoire interne des années passées avaient mis en exergue un sentiment de changement trop important chez les agents durant les réorganisations liées au nouveau réseau de proximité. Ainsi, en 2022 et 2023, 56 % des agents déclaraient que « le rythme du changement au sein de ma direction me semble aujourd'hui trop rapide ». Ce taux a ensuite décliné d'année en année, jusqu'à atteindre un taux de 36 % en 2026 ».

Qui donc a pu vous souffler un tel argument que l'indécence dispute au cynisme ? Il n'y avait donc pas de mesures de prévention plus urgentes que de reprendre une dose de restructuration ?

Présentation du plan chèques

Sous prétexte que l'encaissement par chèque ne constitue plus aujourd'hui que 5 % des encaissements au niveau national, le marché d'externalisation des chèques prendra fin en juin 2027 avec la fermeture des deux derniers centres d'encaissement DGFIP au 01/09/2027.

De plus, la Banque de France ne servira plus de chambre de compensation, donc plus de dépôt auprès de son service fin 2029 / début 2030.

En attendant, beaucoup d'incantations et des préconisations afin d'éviter le pire dans les services : Plan de sensibilisation des usagers sur le caractère coûteux et fraudogène du chèque, proposition d'alternatives sans réelle modernisation des systèmes de prélèvement ou de paiement en ligne, encouragement des agents pour qu'ils soient les « meilleurs ambassadeurs ».

Ce plan relève uniquement de la "pensée magique", car tous les agents en SGC, trésorerie hospitalière, SIP ou autres sont depuis longtemps conscient que nous avons atteint un plafond de verre et qu'il est difficile de faire changer les habitudes des usagers quitte à créer des tensions avec ceux-ci.

En 2025, les centres d'encaissement traitaient 66594 chèques pour le Lot. Même en étant exagérément (ou naïvement) optimiste et en réduisant les volumes, les services vont tout de même devoir absorber un surplus considérable de chèques à traiter en local.

La direction en est bien conscience mais n'a aucune solution à proposer.

En somme : Bonne chance à tous !

Facturation électronique

A compter du 1^{er} septembre 2026, l'ensemble des entreprises assujetties à la TVA auront l'obligation de souscrire à une solution de plateforme. De même, obligation d'émettre les factures électroniques pour les grandes entreprises.

A compter du 1^{er} septembre 2027, obligation d'émission de factures électroniques pour les TPE/PME.

Un gros effort de communication doit être fait vis à vis des petits indépendants

Beaucoup d'interrogations sur la faisabilité concernant les associations ayant une activité concurrentielle (ex : comités des fêtes) car elles sont aussi concernées si elles bénéficient d'un siret.

L'intelligence artificielle à la DGFIP

La mise en place de l'IA par la DGFIP est présentée comme une aide aux agents, permettant d'améliorer leurs conditions de travail. Des doutes sur ces intentions affichées restent persistants puisque les progrès technologiques se sont toujours traduits par des suppressions d'emplois plus importantes que les gains de productivité (PAS, déclaration automatique ...).

Il a été constaté que 30 % des agents utilisent déjà une intelligence artificielle non professionnelle, ce qui pose un problème de sécurité, de fiabilité et de déontologie.

L'assistant IA est actuellement en cours de test avec 16 volontaires dans le Lot. Cette expérimentation est effectuée en vase clos, coupé de l'internet avec une mise à jour documentaire datant de juin 2024.

La formation obligatoire sur l'IA générative a été évoquée. De nombreux agents ont fait part d'une formation peu compréhensible, chronophage, et peu utile pour l'exercice de leur mission.

Nous avons réitéré notre attachement au maintien d'une expertise humaine derrière toute utilisation de l'IA.

Celle-ci doit rester un outil au service de l'humain et non le contraire !

Bilan 2025 de la formation professionnelle et Plan de Formation 2026

Au total, en 2025, 1376 jours de formation ont été dispensés, contre 1133 en 2024. Tous les agents ont suivi au moins une formation cette année.

Nous constatons une forte baisse de l'absentéisme au niveau des E formations car 17,57% des inscrits ne les ont débutées, contre 50,6% en 2024. En revanche, ce taux a fortement augmenté concernant le présentiel avec 12,55 % contre 0,79 % en 2024, et notamment pour la préparation aux concours.

La nouvelle application CAMELIA a été mise en oeuvre pour la gestion des inscriptions aux concours , consultation des résultats et saisie de la 1^e affectation.

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)

Le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en rapport avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), est censé contribuer au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Il est censé fournir également localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Cependant dans la réalité, l'outil reste limité car il ne permet pas de connaître les causes de la détérioration des conditions de travail et ainsi de les améliorer.

Le TBVS présente 10 indicateurs:

- nombre de fiches de prévention du risque psychosocial
18 signalements en 2025 contre 16 en 2024.

Les agents semblent s'être approprié l'outil Signalfip, notamment pour signaler la montée de l'agressivité « ordinaire » des usagers.

Nous rappelons aux agents de l'utilité du signalement, même si selon la gravité des cas, il ne sera pas forcément suivi d'effet.

Les directions resteront toujours sur la position : « pas de remontée, pas de problèmes ».

- taux de couverture des effectifs

88,34% en 2025 contre 90,38% en 2024

L'embauche massive de contractuels a permis d'enrayer la dégringolade qui touche principalement la catégorie B. La gestion de la pénurie continue !

- nombre de périodes de congés maladie de courte durée

205 en 2025 contre 277 en 2024.

On constate une forte diminution mais difficile de tirer des conclusions, notamment sur l'effet du jour de carence.

- nombre de jours mis sur CET

1312 jours en 2025 contre 1351 en 2024. Ce chiffre est à mettre en corrélation avec le taux horaire d'écèlement.

- nombre d'écèlements horaires

278 en 2025 contre 298 en 2024.

- volume d'horaires écètés

1258 en 2025 contre 1201 en 2024

La direction affirme, comme d'habitude, avoir pris toutes les mesures adéquates, et se retranche sous le prétexte qu'il s'agit essentiellement de comportements purement personnels.

- taux de télétravailleurs

62,29% en 2025 contre 60,64% en 2024.

- taux de rotation des agents

17,62% en 2025 contre 15,25% en 2024.

- taux d'absentéisme pour maladie

3,98% en 2025 contre 5,25% en 2024.

- nombre de demandes de mutations déposées et non satisfaites

On passe de 4 en 2024 à 11 en 2025.

Parmi les demandes non satisfaites, 5 concernent le mouvement national, majoritairement des A, et 6 concernant le mouvement local.

Bilan de l'observatoire interne

55% des agents de la DGFIP ont répondu à l'enquête.
Pour le Lot , il s'agit de 62% des agents .

35% des répondants lotois se déclarent "désabusés", 27% des agents se déclarent inquiets, 35 % fatigués, contre 5% se déclarant heureux, 9 % enthousiastes, 8 % confiants et 23 % motivés.

58% estiment que la direction n'évolue pas dans le bon sens et 47% que le rythme du changement est trop rapide.
Également dans la liste des chiffres notables : 56 % des agents sont pessimistes quant à leur avenir à la DGFIP.

Les résultats de l'observatoire marquent clairement le ras-le-bol des agents de la DGFIP quant aux réformes, aux conditions de travail ...
Alors que la DG prétend vouloir rendre la DGFIP attractive, elle ferait sans doute bien de se demander comment conserver les agents travaillant déjà pour elle.

Bilan des Espaces France Services

L'année 2026 marque l'échéance des conventions de service publics signés avec les collectivités dans la foulée du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) en 2019 qui actait la destruction de 12 services d'accueil de plein exercice.

La direction évoque un souci de rationalisation avec la remise en cause de 4 conventions et une révision de la fréquence de certains permanences en dehors des périodes de campagne.

La gestion des rendez-vous reste problématique avec certains Espaces France Services.

De plus, nous avons évoqué des situations où les services se sont vu retirer à la plus mauvaise période et au dernier moment l'Equipe de Renfort afin de préserver vaille que vaille la tenue de ces permanences afin de satisfaire les élus(même quand celle-ci n'ont pas eu grande fréquentation).
Nous souhaitons que l'intérêt des services de plein exercice reste prioritaire par rapport à l'affichage politique.

Point sur les Frais de Déplacement

Ce point a été rajouté à la demande de la CGT.

Nous avons relevé que certains chefs de service tardaient à valider les ordres de mission et états de frais, accroissant considérablement les délais de remboursement pour des frais parfois conséquents.

La direction va les sensibiliser à ce sujet.

Suite à plusieurs remontées, nous sommes interrogés sur la prise en compte, pour l'indemnisation des frais kilométriques, du trajet le plus court au lieu du plus rapide comme évoqué dans la note nationale.

La direction nous informe avoir déjà revu sa position : c'est bien le trajet le plus rapide qui ouvre droit à remboursement.

Nous avons demandé les raisons de l'obligation de passer par le chef de service pour réserver un véhicule.

La directrice explique qu'il s'agit d'éviter les multi-réservations sur un même créneau. Suite à notre dénonciation d'une forme d'infantilisation des agents, elle déclare ne pas être formellement opposée à étendre l'ouverture de la communauté Novae dédiée.

Nous avons demandé des clarifications sur l'utilisation des véhicules de service récupérés la veille ou le weekend d'avant la formation.

Il est autorisé de déposer et récupérer ses enfants dans la mesure où il s'agit du trajet habituel de l'agent, la Direction confirme que tous les occupants du véhicule seraient assurés car cette possibilité figure dans la note DG sur l'utilisation des véhicules de service.

En revanche, toute autre utilisation ou détour est interdit.

En cas d'impossibilité de faire autrement, la direction affirme que l'agent cadurcien est exceptionnellement autorisé à utiliser son véhicule personnel pour se rendre à la formation.

Nous avons également demandé dans la mesure du possible que les RH soient vigilants aux droits et garanties des agents, sur les congés notamment en cas d'arrêt maladie.

Beaucoup de collègues se voient priver de leurs droits par manque d'informations.

Nous n'avons malheureusement pas pu dérouler l'intégralité de nos demandes au regard de l'heure tardive et ce sujet sera complété en 1^e point au prochain CSA de septembre. Nous ne souhaitons pas expédier la question.