



## L'édito

### Des budgets de guerre contre les salariés, retraités et la jeunesse !

Après avoir fait passer le budget de la sécurité sociale en décembre, LECORNU, contrairement à son engagement, a fini par faire passer le budget de l'état à coup de 49.3. Mais que contiennent ces budgets ?

Pour le budget de la SÉCU, une taxe de 2,05% est imposée aux complémentaires santé comme aux mutuelles, avec pour conséquence directe une augmentation des cotisations pour les assurés.

Pour l'État, ce sont près de 4000 suppressions de postes d'enseignants (2229 dans le premier degré, 1803 dans le second). Tous les Ministères sauf Armées, Justice, Intérieur, Agriculture et Outre-mer voient leur budget diminué ce qui veut dire suppressions d'emplois et de moyens. L'audiovisuel public voit également ses crédits baissés. **Le salaire des fonctionnaires reste, une fois de plus, gelé.**

Pour les collectivités locales ce sont 2 Milliards d'euros d'économie, donc moins de services publics.

Ce budget aggrave encore la baisse du pouvoir d'achat et la précarité. En réduisant les moyens de l'État et des collectivités, il fragilise l'économie française. C'est un budget d'austérité et une fois de plus LECORNU et ses soutiens, du PS au LR, refusent de taxer les plus riches à hauteur de leurs moyens.



Dans le même temps, MACRON et LECORNU ont réussi à faire progresser de 6,5 milliards le budget de la défense. Il n'y a pas d'argent pour la santé, pour augmenter les salaires et les pensions afin de pouvoir vivre, mais il y en a pour préparer la guerre !

**Faut-il accepter ce qu'a dit le général Mandon : « La France doit accepter de perdre ses enfants » ?!**

**Pour la CGT Finances Publiques, nous n'acceptons pas ces propos et la marche à la guerre.** Plus que jamais l'urgence est à améliorer la sécurité sociale, abroger la retraite à 64 ans, taxer les plus riches et augmenter les salaires et les pensions.

Au moment où les Poutine, Trump et Cie menacent la paix mondiale, où les régimes autoritaires imposent la terreur, le racisme, la division, **nous disons qu'il faut s'organiser pour résister.**

Nous participerons donc aux initiatives et actions contre la guerre et pour l'amélioration des conditions de vie des salariés et retraités.

#### SOMMAIRE

Page 1 : Édito

Page 2 : ETP, kézako ?

Page 3 : CREP, pierre angulaire de la carrière de l'agent

Page 4 : Brèves

Que l'année 2026 soit une année de résistance et de lutte pour un monde sans guerre. ●





## E.T.P. ... KEZAKO ?

Dans ses « rénovations » tous azimut, la DG a présenté au CSAR du 29/09/2025 une

nouvelle méthode d'allocation et de pilotage des emplois. Au motif de réajuster les emplois sur la réalité des effectifs en **Équivalent Temps Plein** pour mieux prendre en compte les charges et les enjeux des services (ou de la loi de finances ??), la DG met en œuvre un nouveau référentiel en matière d'emploi => l'**ETP**.

Finis les chaises et les agents, on ne parle plus que de la **force de travail** ! Dans sa note, la DG utilise ce terme 7 fois sur les 6 pages !!



Celle-ci met en avant l'avantage du recensement de la force de travail réelle pour combler les vacances par **des titulaires ou des contractuels**. Sauf qu'à aucun moment, elle ne dit que la cible projetée correspond à l'actuel Tagerfip. Pire, elle précise que la dernière mise à jour date de 2019 et qu'il est **nécessaire d'actualiser les indicateurs de charges, d'enjeux et d'environnement**. Ainsi, d'un coup de baguette magique, des emplois pourront disparaître en nombre !

**EXEMPLE** : un SGC composé d'1 A+, 2 A, 8 B et 6 C, soit **17 postes, ou chaises**.

1A, 3 B et 2 C sont à 80 % et 1 B est à temps partiel thérapeutique à 50 %, soit **15,30 ETP**.

En admettant que la cible soit les 17 emplois existants (ce qui est peu probable vu les suppressions de postes annoncées), il y aurait un recrutement de 1,7 ETP, titulaires et/ou contractuels. Le temps de travail sera alors déterminant.

Par contre, dans l'optique d'être toujours exemplaire en matière de suppressions de postes, la DG pourrait faire disparaître 1,7 ETP.

|              | <b>Tagerfip<br/>(chaise)</b> | <b>ETP<br/>(force de travail)</b> |
|--------------|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>A+</b>    | <b>1</b>                     | <b>1</b>                          |
| <b>A</b>     | <b>2</b>                     | <b>1,8</b>                        |
| <b>B</b>     | <b>8</b>                     | <b>6,9</b>                        |
| <b>C</b>     | <b>6</b>                     | <b>5,6</b>                        |
| <b>Total</b> | <b>17</b>                    | <b>15,3</b>                       |



Pour La CGT, les conséquences peuvent être gravissimes :

- en fonction des **nouveaux paramètres** de charges, d'enjeux et d'environnement, dès 2026, les directions peuvent voir leur **effectif global se réduire d'office** (on ne croit malheureusement pas à une augmentation). La DG redéfinira **chaque année** ces paramètres, fléchant ainsi les priorités et donc les suppressions d'ETP. Chefs de services (en tant que gestionnaire du service) et agents (du point de vue des mutations) pourront difficilement se projeter,
- masquer ou faire disparaître, les **vacances d'emplois** en fonction de la cible projetée, qui pourra être modifiée chaque année ,
- supprimer incognito des **emplois** en masse (voir l'exemple, suppression de 1,7 ETP),
- faciliter les **restructurations** avec une mise à jour annuelle de la répartition des charges,

► supprimer le **rattachement effectif d'un agent à un service** car d'une année sur l'autre l'ETP pourra évoluer et des agents pourraient se voir contraindre de muter,

► rendre les informations sur les emplois illisibles (vacance de poste, quotité de travail, etc) et donc rendre encore plus opaques les **mutations** (quid du départ à la retraite d'un agent en retraite progressive à 50% ??)

► suppression de l'échelon de renfort (déjà le cas dans le 84).

Le service du personnel, devenu celui des ressources humaines, sera t-il bientôt celui de la force du travail ? La CGT dit **NON ! STOP au démantèlement de la DGFIP !!** •



## Le CREP, pierre angulaire de la carrière de l'agent

Depuis la fusion DGI/DGCP, l'évaluation professionnelle a connu plusieurs évolutions qui l'ont sans cesse orientée vers plus d'individualisme, de course à la performance et de concurrence entre agents. La dernière en date découle directement de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) et de ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui ont remplacé l'ensemble de nos droits et garanties. Le Compte Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP) est devenu la pierre angulaire des LDG car c'est désormais LA référence en matière de promotions, mobilité et régimes indemnitaires.

Or, depuis la suppression des réductions d'ancienneté (rappelez-vous, 0,2 correspondait à 1 mois d'ancienneté et 0,6 à 3 mois), les agents se sont désintéressés de la manière dont ils étaient évalués, vu qu'il n'y avait plus de "gains" directs et visibles de cette évaluation. Résultat : la chute du nombre de recours en CAP nationale. Dans un contexte de « rénovation » de nos droits et garanties, les **"réserves" ou les croix mal positionnées pourront écartier l'agent d'une promotion, d'une mutation, voire diminuer son salaire !**

Alors, il ne faut plus hésiter à **faire appel** si votre CREP ne reflète pas à sa juste valeur votre manière de servir. **La CGT sera là pour vous accompagner dans cette démarche.** ●

### ! MOBILITÉ

Les postes à profil se multiplient et certaines catégories y sont totalement soumises : les A+ et les inspecteurs au niveau local !

Les candidats doivent joindre à leur demande leurs **3 derniers CREP, un CV et une lettre de motivation**. Ils doivent aussi se soumettre à un **entretien** par le « recruteur », le chef de service. Et oui, on ne parle plus de mutation, ni de mobilité mais de **recrutement !!**

Enfin, l'instauration d'un délai de séjour maximum d'affectation pour certaines catégories, réserve à l'entretien professionnel également un rôle central. ●

### ! RÉMUNÉRATION

La Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit la généralisation du **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Les Administrateurs d'État et les chefs de service comptable et administratifs y sont dorénavant soumis. A la DGFIP, nos directeurs et chefs de services.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble de nos primes par 2 indemnités : l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), directement en lien avec la manière de servir, donc de l'entretien professionnel et du CREP. ●

### ! PROMOTIONS

Concernant les **TABLEAUX D'AVANCEMENT**, les **3 derniers CREP** sont regardés à la loupe. Aux conditions statutaires (ancienneté et grade/échelon) s'ajoutent 2 nouveaux critères issus des tableaux synoptiques :

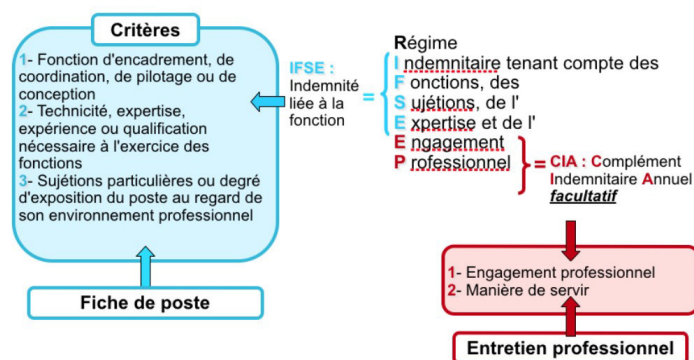
=> **pas de croix en "insuffisant"**

=> une **cotation minimale de 30 points**, sachant que moyen = 1 point, bon = 2 points, très bon = 3 points et excellent = 4 points.

**Ainsi, un niveau moyen ou bon vous écartera du tableau d'avancement !**

Pour les **LISTES D'APTITUDE**, là aussi, on compte les points. Sur les 5 dernières années, il faudra pas moins de 16 points chaque année, soit les **4 croix en "excellent"**.

De plus, l'appréciation générale devra développer l'excellence de la manière de servir (attention aux appréciations trop synthétiques) et être en adéquation avec les croix du tableau. ●



La CGT est favorable à un système de notation qui prend en compte les valeurs du service public et promeut le caractère collectif de nos missions.

L'évaluation doit être équitable, transparente, et surtout assortie de garanties, en particulier de véritables voies de recours.

Dans le cadre de votre évaluation ne restez pas isolé.es.

**Tournez-vous vers les militants de la CGT dès la proposition d'entretien, et ce jusqu'à un recours éventuel.** ●



## Les brèves ...

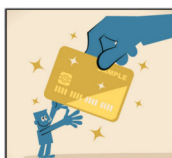
### Y a plus de sous !

Pendant que les directions rechignent à rembourser certains frais de déplacement des agents (formation, concours, ...) et/ou limitent les missions des EDR, nous apprenons que les directeurs possèdent des « cartes affaires » plafonnées à **6000€ par mois !!**

Pour faire quoi ? Repas au restaurant, boissons, fleurs, hébergement, titre de transport, location de véhicule, pressing, visites culturelles, cadeaux, etc ...

**C'est donc OPEN BAR pour certains et CIRCULEZ pour les autres !**

Vous en doutez ?? Tout cela a été développé lors d'un webinaire organisé par la DG le 16 octobre dernier. ●



### Albert is dead !

Mais c'est qui Albert ?!

C'était la nouvelle intelligence artificielle lancée en grande pompe par Attal en 2024.

Albert devait « aider les agents de l'administration à mieux répondre aux demandes des Français » !

Bon ben, Albert dit tellement de « bêtises » que le projet a été purement et simplement abandonné malgré un investissement de plus de 1 million d'€. R.I.P. Albert ! ●



### Merci Macron !

Selon le dernier rapport Oxfam, 53 milliardaires français sont dorénavant plus riches que près de la moitié de la population (soit 32 millions de personnes) !! **Leur fortune a doublé depuis 2017. Merci qui ??** ●

### LES RICHES DE PWS EN PWS RICHES



### Pannes « climatiques »

Après le portail, c'est la barrière du parking St Bernard à Toulon qui fait des siennes ! La cause ?

Le froid ! Si un matin, vous devez gratter votre pare brise, prévoyez aussi d'être bloqué devant le parking en attendant que la température remonte !!

A l'opposé, c'est à la chaleur qu'il faut attribuer les pannes de l'ascenseur de la direction !

**Le réchauffement climatique n'a pas fini de perturber nos conditions de travail ! ●**



### Signal'FiP

Cette nouvelle interface permet de faire un signalement en ligne pour les incidents avec des usagers ou entre collègues. Les signalements sont connus quasi en temps réel et c'est un progrès pour le suivi. Ils sont d'ailleurs en augmentation !

Cependant, l'application peut écarter les syndicats du suivi des signalements puisque la victime peut « anonymiser » sa déclaration et ainsi laisser seule l'administration gérer l'agression subie.

**Notre conseil : donnez-nous la possibilité de vous défendre en ne masquant pas votre déclaration !**

Précision : seuls les élus FS (ex-CHSCT) ont accès aux déclarations ●



### Intérêt général et déontologie

La DG s'était engagée à favoriser la réinsertion à travers l'accueil de personnes devant réaliser des travaux d'intérêt général (alternative à une peine). Alors que les agents sont soumis au code de déontologie, des personnes condamnées auraient accès à nos applications ?!

**Une fausse bonne idée selon la CGT.** Fort heureusement, cette annonce de 2024, n'a pas été mise en œuvre, selon nos informations. ●

