



Compte-rendu du CSAL du 13 mars 2026

Présent.e.s pour la CGT :
Olivier Crève-Coeur, Son-Lam Pham, Hélène Martin, Elodie Thimonnier.

ORDRE DU JOUR

1. Bilan de la campagne des avis (pour information)
2. Évaluation professionnelle 2025 (pour information)
3. Bilan d'exécution budgétaire 2025 et programmation budgétaire 2026 (pour information)
4. Point sur la facturation électronique et le dispositif de soutien par les SIE (pour information)
5. Bilan référent mobilité B et C (pour information)
6. Questions diverses

1. Bilan de la campagne des avis (pour information)

La campagne des avis 2025 s'est déroulée de fin juillet à mi-décembre, dans la continuité des années précédentes.

Le nombre total de sollicitations (physiques, téléphoniques et numériques) des usagers a diminué de plus de 5 %, mais celles traitées ont légèrement augmenté. L'accueil physique a progressé de 12 %, la DDFIP 95 étant la seule de l'IDF à être dans cette situation. Le taux de décroché téléphonique a augmenté (+9 points) et cela contredit la direction qui disait qu'en améliorant ce taux, cela ferait baisser l'accueil physique.

Le nombre de rendez-vous reste stable, principalement réalisés par téléphone.

Le nombre d'usagers ayant un solde d'impôt à payer augmente, entraînant plus de demandes de délais de paiement.

La taxe foncière continue de croître, avec une hausse des montants et des contentieux liés à certaines anomalies.

Enfin, la gestion des taxes sur les logements (THRS, THLV, TLV) s'est améliorée, avec moins d'avis et de réclamations et pour cause, les sollicitations avaient explosé suite au couac de GMBI les années précédentes !

Les élu.es CGT ont également déploré le manque de chiffres concernant les conditions de travail des collègues pendant la campagne des avis, notamment le nombre de fois où les accueils ont dû fermer à 13h ou 13h30 suite à la réduction des jours d'ouverture au public, qui pénalise aussi bien les agent.es que le service public. La direction a répondu que si on demandait aux collègues d'ouvrir à nouveau sur 4 ou 5 journées, il n'était pas certain qu'ils seraient favorables. Ce qui est parfaitement compréhensible puisque **la direction a supprimé 42 emplois dans les SIP du 95 entre 2022 et 2025 !**

2. Évaluation professionnelle 2025 (pour information)

La campagne 2024 a débuté le 24 janvier 2025 avec un webinaire pour les évaluateurs. Sur les agents de la direction, 948 ont été évalués par 122 évaluateurs, tandis que 126 en ont été exclus pour une activité inférieure à 180 jours. Le bilan affiche 4 refus de signature, un chiffre identique à l'année précédente. Les recours hiérarchiques sont au nombre de 6 demandes formulées

SITE INTERNET : <http://www.dgfip.cgt.fr/95/>

ADRESSE MAIL : cgt.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr

PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/CGT-Finances-Publiques-95-1791486651172372/>

principalement sur l'atteinte des objectifs et la valeur professionnelle. L'autorité hiérarchique a répondu favorablement, au moins partiellement, à 5 de ces recours. Enfin, un dossier (défendu par la CGT) a été porté devant la CAPN, laquelle a également donné une suite favorable à certaines demandes de l'agent.e.

La direction a également mis en valeur le statut de l'autorité hiérarchique qui est désormais le N+2 de l'agent.e évalué.e, ce qui permettrait ainsi une hauteur de vue qui resterait connectée au service. La CGT a répondu, qu'outre le conflit d'intérêts que cela pouvait causer, cette connexion a été étrangement occultée lorsque la CAP **locale** a été supprimée.

3. Bilan d'exécution budgétaire 2025 et programmation budgétaire 2026

- Exécution 2025

Le budget 2025 a été marqué par une dotation globale de 4,44 M€ en autorisations d'engagement (AE) et 4,64 M€ en crédits de paiement (CP), affichant un taux de consommation de 100 %. L'exécution a nécessité un pilotage serré en raison de l'absence initiale de loi de finances, obligeant le recours au régime des services votés. Les investissements majeurs incluent la réhabilitation du CFIP d'Ermont pour 1,58 M€, financée par plusieurs programmes, ainsi que le remplacement de la passerelle de Cergy pour 163 535 €. Les dépenses de "niveau 2" (frais de déplacement, justice, formation) ont atteint 393 970 € en CP, avec une baisse notable des frais de changement de résidence. Les charges immobilières de l'occupant (énergie, entretien courant, nettoyage) représentent un poste important de 2,13 M€ en CP. Les frais d'affranchissement ont chuté de 191 611 € suite à la dématérialisation croissante. Les budgets de proximité subdéconcentrés, alloués aux grands sites comme Cergy ou Argenteuil pour leurs achats courants, ont été globalement respectés. Une enveloppe "convivialité" de 10 € par agent a été consommée à hauteur de 92 %. Enfin, un moratoire impose déjà une réduction de 20 % des dépenses de communication pour 2026.

Beaucoup de chiffres finalement dont 1 qui a retenu notre attention: un budget tronqué de 6 % pour la DDFIP entre 2024 et 2025. Une dépense nous a également interpellé.es : celle concernant la reprise du nid de poule de Montmorency d'un montant de 9009 € ! À défaut de combler les trous dans les effectifs, on aura au moins comblé celui de la chaussée...

- Programmation 2026

La dotation globale de fonctionnement (DGF) initiale de niveau 1 s'établit à 3 124 700 € en crédits de paiement, enregistrant une baisse de 17,96 % par rapport à 2025. Cette diminution s'explique par la réduction des surfaces immobilières (départs de certains sites) et un débasage national de 292 983 € pour financer d'autres projets. Les priorités budgétaires se concentrent sur la transition écologique (70 321 €) et le maintien du cadre de travail, financés par des économies sur l'affranchissement et les fluides. Le poste "Entretien courant" reste majeur à 684 355 €, incluant des travaux spécifiques à Ermont et Cergy. Par ailleurs, le budget de niveau 2 est fixé à 374 426 € pour couvrir notamment les frais de justice et de déplacement. Enfin, l'attribution des cartes achats est élargie pour optimiser les dépenses de proximité et de fournitures, dont le ratio est fixé à 15 € par agent.e.

Pour la CGT, la DGFIP et la fonction publique en général, ne sont clairement pas la priorité de notre gouvernement en comparaison à un budget de l'armée qui explose. Alors que nos conditions de travail et le service public se dégradent continuellement en raison de la perte de moyens humains, nous perdons maintenant en moyens de fonctionnement.

4. Point sur la facturation électronique et le dispositif de soutien par les SIE (pour information)

La réforme de la facturation électronique sera déployée progressivement entre 2026 et 2027 pour toutes les entreprises.

Un référent facturation électronique (RFE) a été désigné dans chaque département pour accompagner les entreprises et les agent.es. Plusieurs réunions et publications ont informé les

professionnels à cette réforme. Des actions locales et des points d'étape réguliers sont prévus pour suivre la mise en œuvre de la réforme.

Les agent.es de la DDFIP ont suivi des formations, dont une e-formation obligatoire.

Un dispositif d'assistance à trois niveaux a été mis en place pour répondre aux questions des usagers professionnels.

Le premier niveau repose sur un numéro national et un e-contact, avec l'appui des centres de contact et des SIE. La direction a précisé qu'à la différence du débordement téléphonique pour les SIP, les questions seront « moins compliquées » !

Cette réquisition des SIE est tout à fait inadmissible pour la CGT FiP 95 ! Car après avoir déjà subi les suppressions d'emplois, les restructurations-fusions, la mise en place des blocs fonctionnels, l'intégration de la mission Expertise et désormais, les collègues devraient renforcer les centres de contact professionnels sans moyens humains supplémentaires ?! [Une pétition contre la mise en place des plateformes téléphoniques dans les SIE](#), a été signée par la quasi-unanimité des collègues concerné.es et remise à la directrice qui la joindra au PV du présent CSAL.

5. Bilan référent mobilité B et C (pour information)

Ce dispositif, lancé en février 2024, offre un accompagnement confidentiel et personnalisé aux collègues B et C pour la construction de leur parcours professionnel. En 2025, deux référentes ont assuré cette mission. Le bilan individuel fait état de 18 agent.es accompagnés, majoritairement des femmes (16) issues des services de gestion. Les sollicitations ont principalement porté sur la préparation des épreuves orales et les conditions d'accès aux concours et examens professionnels. Au plan collectif, une communauté "NOVA" a été créée pour informer les agents ; elle comptait 138 membres fin 2025. Des webinaires et cinq séances de révisions collectives ont également été organisés pour préparer les concours. L'action se poursuit en 2026 avec de nouvelles sessions de révisions et la mise en place de permanences physiques dans les CFIP.

La CGT a interrogé la direction sur la surreprésentation des femmes dans le nombre de sollicitations. Serait-ce parce que les paies de C et B sont bas, et d'autant plus si elles travaillent à temps partiel (24 % des femmes sont en temps partiel contre 8 % des hommes dans la fonction publique) ? Pour la CGT, la réponse est évidente : **la différence de salaire médian entre les femmes et les hommes étant de 11% dans la fonction publique**, autant se renseigner sur les possibilités de gagner plus ! Il est donc important de disposer de données genrées, complètes, sur les carrières des agent-es pour atteindre des résultats concrets de réduction des écarts femmes-hommes.

6. Questions diverses

- La direction est revenue sur le [scandale des « indus » de rémunération](#) qui a touché 1463 collègues au niveau national. Dans le Val d'Oise, 31 collègues sont concerné.es : 3 A+, 15 A et 13 B (tous EDR). Pour 8 collègues, les montants dépassent 4000 €. Pour la CGT, cette situation est tout à fait injuste et insupportable ! Comment les agent.es concerné.es pourront-ils à la fois rembourser ces sommes et se voir imputer pour certaines leur rémunération de plus de 200 € par mois ? D'autant plus que la DG s'appuie sur un décret de 2016 qui contredit son engagement de 2014 (inscrit dans une note) qui dit que l'ACF « garantie de rémunération » (qui est l'objet de la reprise) était fixe peu importe les avancements d'échelons ! Dans tous les cas, la CGT Finances Publiques ne se privera d'aucune action par tous les moyens, juridiques, politiques et de communication auprès de la presse si nécessaire.
- La CGT a également demandé si le transfert des services de St Leu vers Ermont, était toujours maintenu pour septembre 2026. La direction a répondu par l'affirmative.