



CGT Finances publiques 13

Centre des Finances Publiques Prado-Borde

22 rue Borde 13008 Marseille

Tél. 04 91 17 92 06

Tél. 04 91 17 97 67

cgt.dr13@dgfip.finances.gouv.fr

www.financespubliques.cgt.fr/013/

Déclaration liminaire CSAL-FS DRFIP 13 du 3 mars 2026

En juillet 2025, la CGT Finances publiques interpellait la Drfip 13 sur l'absence de réponse et de présence de la police alors que les collègues de la Trésorerie Amendes des Bouches-du-Rhône sollicitaient son intervention face à un incident au guichet et à l'attitude hostile d'un usager qui rodait à proximité du service.

Ce mois-ci, c'est nos collègues du **SIP République** qui ont par deux fois fait appel à une intervention de la police, sans résultat.

Au mieux leur a-t-il été indiqué au téléphone qu'aucun véhicule n'était disponible.

Il est toujours possible de gloser sur les moyens dont dispose la police pour intervenir, mais après avoir vu la mobilisation générale des forces de sécurité intérieure pour encadrer un défilé néofasciste autorisé par le ministre de l'intérieur dans les rues de Lyon, nous pouvons légitimement nous poser la question sur les priorités concernant la protection des biens et des personnes et au cas particulier, les agent·es des Finances publiques confronté·es à des comportements violents au guichet de nos services.

Ainsi à l'accueil des SIP, porte d'entrée unique avec quelques SGC pour l'accueil physique et sachant que nos collègues sont loin de faire systématiquement une fiche de signalement – ça prend du temps et l'après-midi est toujours très occupé par les vacations téléphoniques ou les rdv- le nombre de fiches de signalement déjà constaté laisse augurer un départ en fanfare et une explosion des signalements d'incivilités pour l'année 2026.

Alors oui il est possible aussi de gloser sur les incivilités mais ce sera sans grand lendemain sur les effets que cela produit sur les agent·es – charge mentale - crainte- mais aussi sur les usagers qui sont témoins de ces scènes.

Ce sur quoi il est possible d'agir c'est sur les causes de la conflictualité et notamment la possibilité pour un redevable de pouvoir rencontrer la personne compétente sur son dossier.

En disant cela, nous voulons bien sûr aborder la question des redevables d'amendes, lesquels sont privé·es de ce guichet d'accueil physique généraliste.

Madame la Directrice régionale, votre décision de fermer l'accueil généraliste de la TA 13 a été et demeure un fiasco.

Pour obtenir un rendez-vous avec un·e agent·e de la TA 13, le délai est de 45 jours, délai suffisant pour qu'un second SATD soit adressé sur le compte du débiteur avant son rendez-vous, lequel pourrait être refusé au motif qu'il y a une poursuite en cours.

En cas d'urgence, le téléphone rouge à disposition des SIP pour joindre la TA 13 n'est qu'un ouvroir potentiel, un accessoire dilatoire pour résoudre parfois la quadrature du cercle à laquelle sont confrontés les collègues à l'accueil de nos services.

Vous êtes en train d'user les agent·es d'accueil du SIP Prado dont le métier est la fiscalité des particuliers et non le recouvrement forcé des amendes. Vous les exposez sciemment et inutilement au regard des conditions de travail qui seraient autres si la TA 13 était installée dans des locaux adaptés à la réception des redevables d'amendes.

Et la DG d'indiquer qu'elle sait, qu'elle connaît la situation, mais que son sujet à elle ce sont les centres de contact, à charge pour les directeurs locaux de faire leur job : nous citons ici les documents du groupe de travail national prévu le 5 mars 2026 :

« La situation d'ensemble de l'accueil physique des usagers amendes fait apparaître des disparités locales. Aussi, des marges d'amélioration des conditions de cet accueil sont à explorer en liaison avec les directions locales, car le contexte de chaque territoire peut être différent. A ce stade, l'administration centrale a priorisé son action sur l'amélioration de la qualité de l'accueil téléphonique, avec la mise en place de centres de contact amendes, en cours de généralisation progressive ».

Il est intéressant de noter que la DG précise également les raisons qui ont poussé certaines directions locales à fermer les accueils des TA de leur secteur : *« Pour des raisons de sécurité, d'incivilité dans les locaux ou aux abords, certaines directions ont été contraintes de fermer leurs accueils physiques ».*

A la Drfip 13, ce n'est pas cet argument qui a prévalu mais celui des économies budgétaires et la carte postale des choix opérés dans les Alpes-Maritimes alors même que la structure des prises en charge des amendes de la TA 13 n'a rien à voir avec celle des Alpes-Maritimes.

Économie de loyers d'un côté et ce sont les agent·es des SIP qui devraient payer de leur personne ?!

Est-ce un choix républicain de laisser l'administration décider seule des usagers qu'elle reçoit et de ceux qu'elle ne reçoit pas ???

Nous le disons solennellement ici, il y a urgence à faire cesser l'exposition de nos collègues des SIP aux menaces et risques d'agression et à réinstaller la TA 13 dans des locaux sécurisés et adaptés à la réception du public.

C'est indispensable pour retrouver un accueil apaisé au SIP Prado mais également pour anticiper sur les déboires que vont connaître nos collègues du cadastre à l'accueil du 22 Borde en 2026 tout comme à l'accueil de la direction, au 16 rue Borde.

Ce faisant nous sommes en pleine conscience de notre rôle en Csal Fs, rôle qui n'est pas celui de préparer les mouchoirs mais celui de veiller aux conditions de travail avec les différents acteurs préventeurs en rappelant encore et toujours les dispositions des articles L4121-1 et suivants du code du travail.

Concernant les signalements internes, nous ne pouvons les réduire à des faits divers.

Pour la CGT, il faut sérieusement questionner l'organisation du travail et les raisons d'une conflictualité en lien avec le mal-être au travail.

Le choix managérial de la DGFIP accentue les exigences de performance individuelle et réduit le travail réel au travail prescrit, à partir d'indicateurs collectifs transformés en autant d'objectifs individuels, ignorant le contexte et l'environnement de travail. Avec toujours moins de moyens humains, des applicatifs plus que dysfonctionnant et une suspicion toujours plus forte sur l'implication professionnelle des agents à travers les objectifs fixés dans le compte rendu de l'entretien professionnel.

Pour la CGT, il s'agit ici d'une violence institutionnelle qui est faite aux agent·es quel que soit leur grade et la mission, l'idolâtrie de la performance renvoyant systématiquement à la marge de progression attendue l'année suivante avec une logique d'éternel recommencement. Pour la CGT, ce *pas si nouveau* management public a des effets délétères sur les femmes et les hommes, sur l'estime de soi et sur l'ensemble des relations entre agent·es et au travail lui-même.

Alors nous pourrions gloser sur la perte de sens du travail et la prévention des risques dits psychosociaux : si rien n'est fait pour remettre en cause ce modèle managérial, la dégradation des conditions de travail apparaîtra comme une norme indépassable. Dans le même temps, l'arbitraire hiérarchique tend à devenir une constante des règles de gestion individuelle - mutation, CREP, recrutement – à l'abri *des limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique*, paratonnerre.

Quand l'idée même de service public n'apparaît plus que dans l'item *sens du service public* sur le compte rendu d'évaluation professionnelle ou revêt celui de l'unique rentabilité dans *la capacité à mesurer l'activité à travers des indicateurs adaptés* ou encore à la condition de *transformer l'organisation dans une démarche d'amélioration continue en identifiant les leviers d'amélioration*, derrière ce verbiage, ce sont des mécanismes qui génèrent la qualité empêchée et son corollaire, la perte de sens du travail. CQFD. La démarche d'amélioration étant la capacité à déshabiller Pierre pour habiller Paul, à changer de priorité au gré des indicateurs et du benchmarking entre services de même nature.

Concernant la dignité au travail, nous alertons à nouveau sur le rôle de juge et partie du N+ 2 dans le compte rendu d'entretien professionnel. Le N+1 peut se voir limiter à appliquer les consignes hiérarchiques du chef de service auprès duquel l'agent·e évalué·e peut exercer son recours.

Ce n'est pas tenable.

Ni en ce qui concerne l'objectivité éventuelle de l'évaluation, ni dans la contrainte qui enserme le N+1, ce dernier pouvant être soumis à une injonction paradoxale, car comme il mesure il lui sera mesuré. La CGT Finances publiques 13 revendique la mise en place d'instances paritaires de 1^{er} niveau pour les recours relatifs au CREP.

C'est le seul cadre qui peut contribuer à apporter des éléments objectifs sur l'évaluation professionnelle et aider à la décision quand un·e agent·e conteste les termes de son évaluation professionnelle. C'est aussi ce cadre qui peut permettre de mettre à jour des dysfonctionnements au sein du service et d'aborder le travail réel.

Face à l'affichage d'un plan d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires, il y a urgence à mettre en place une telle instance plutôt que d'attendre de mesurer le nombre d'arrêts maladie dans un service pour que l'administration vienne à se questionner sur la souffrance au travail.

Concernant les conditions de travail, nous ne pouvons pas ne pas aborder le nouveau décompte en « force de travail » - autrement dit en heures de travail- qui va remplacer les emplois attribués et rendre impossible l'identification des vacances d'emploi dans les services.

Nous avons là un outil qui va déconnecter les effectifs des emplois nécessaires à la mission et qui ouvre la porte en grand à une inadéquation des moyens humains rapportés à la charge de travail. Continuer d'appeler équivalent temps plein ETP ce qui n'est plus des ETP participe d'un enfumage en règle.

Voilà un levier d'instabilité supplémentaire concernant la position des agent·es dans les services « tu dois faire ta mutation » en même temps qu'un appel d'air pour l'emploi précaire en lieu et place de l'emploi statutaire (Cf. décret et arrêté relatifs à la déconcentration de certains actes de recrutement et de gestion des personnels au CSAM de mars 2026 et les 1400 recrutements de précaires prévus en 2026 au plan national.) car aux indicateurs de calibrage des services imposés par la DG se cumuleront les suppressions d'emplois et les vrais ETP non pourvus.

D'ores et déjà, la CGT fait le constat à partir de ses propres statistiques date à date que sauf le SGC de Berre, le PRS Marseille et la Paierie régionale, tous les SIP, tous les SIE, tous les CDIF et SPF, tous les SGC et SDE, toutes les Trésoreries vont perdre des emplois. En heures travaillées, le différentiel est de moins 92 emplois en heures travaillées.

Nous attendons bien sûr que la Drfip 13 fournisse le comparatif mission / structure date à date concernant le référentiel en « ETP » 2026, la direction locale se contentant d'indiquer la nouvelle répartition sans référence aucune.

Nous souhaitons également aborder la question des frais de déplacement, prise en compte qui participe aussi des conditions de travail et d'une préoccupation de plus en plus forte de nos collègues, face notamment aux traitements différenciés de certaines demandes de remboursement et à la remise en cause répétées des éléments fournis.

La note relative aux frais de déplacement en date du 21 janvier vient mettre un nouveau coup de pression sur les agents en vue de réduire les frais de déplacements . Sous couvert de « maîtrise des dépenses » Bercy affiche d'ailleurs des objectifs particulièrement ambitieux avec 10 à 20 % d'économies attendues sur les frais de déplacement.

Cette note insiste sur la nécessité d'un contrôle toujours plus tatillon des dépenses engagées . Si cette note ne modifie pas en profondeur les grandes orientations, notamment en matière de travail à distance pour les EDR, elle préconise néanmoins de privilégier les formations en distanciel. Une orientation que ne peut qu'inquiéter, tant elle risque de dégrader la qualité des formations et les conditions d'exercice professionnel.

Notre direction , quant à elle, n'a pas attendu la publication de la note nationale pour durcir les règles de remboursement de frais engagés par des collègues.
Ces modifications ont été mises en œuvre sans aucune communication préalable.

Résultat : des situations incompréhensibles et souvent dénuées de bon sens dans le traitement des demandes de remboursement : traitements différenciés des demandes de remboursement, remise en cause répétées des éléments fournis, exigences variables selon les dossiers.
Ces pratiques conduisent trop souvent les collègues à renoncer à faire valoir leurs droits à remboursement .

Une fois encore, les économies budgétaires se font au détriment des agents et de leurs conditions de travail.

Toujours plus de contraintes pour se former, toujours plus d'obstacles pour exercer nos missions dans de bonnes conditions, et le risque évident de voir se multiplier les tensions internes autour de la prise en charge des frais professionnels et de leurs remboursements.

Bref, toujours plus de contraintes pour se former et exercer nos missions dans de bonnes conditions.

Nous refusons que la doctrine DODA (dispositif d'optimisation des dépenses et des achats) serve de prétexte à une remise en cause insidieuse des droits des agents.

Les élus CGT Finances publiques 13 en CSAL-FS