



Déclaration liminaire CSAL du 7 juillet 2026

Monsieur le président,

Une fois encore, cette séance de CSAL se tient dans un contexte particulièrement préoccupant pour les agentes et les agents de la DGFIP.

La réalité est simple : les salaires décrochent, les services publics reculent, les restructurations s'accroissent et les conditions de travail continuent de se dégrader.

Des salaires qui ne permettent plus de vivre dignement

En quelques mois, le coût de la vie a explosé. Face à cette inflation, le gouvernement a été contraint de revaloriser le SMIC de 2,41 % au 1er juin.

Mais, dans le même temps, il refuse toujours de revaloriser le point d'indice.

Résultat : près de 862 000 agents publics sont désormais rémunérés sous le niveau du SMIC.

Cette situation est inédite.

En catégorie C, les grilles sont devenues quasiment inutiles : pendant près de dix-neuf années de carrière, les avancements d'échelon ne produisent plus aucun gain réel sur la fiche de paie.

La catégorie B est désormais touchée à son tour : les cinq premiers échelons sont eux aussi rattrapés par le SMIC.

Même la catégorie A n'est plus épargnée, puisque les inspecteurs stagiaires doivent désormais attendre leur titularisation pour percevoir une rémunération supérieure au salaire minimum.

Et derrière cette réalité salariale se cache une autre injustice : les retraites.

Aujourd'hui, toutes les pensions de catégorie C sont inférieures au SMIC. Un agent ayant effectué toute sa carrière à la DGFIP peut partir avec une pension inférieure de plus de 100 euros au salaire minimum.

C'est un choix politique.

Lors du Conseil commun de la Fonction publique du 18 juin dernier, le ministre est resté silencieux sur toute revalorisation du point d'indice.

Pour la CGT, ce silence est révélateur.

Le gouvernement organise progressivement l'alignement de la Fonction publique sur le salaire minimum.

Nous refusons cette logique de déclassement.

Nous exigeons :

- **l'ouverture immédiate de véritables négociations salariales ;**
- **la revalorisation du point d'indice ;**
- **son indexation sur l'inflation ;**
- **une refonte complète des grilles indiciaires.**

Un nouveau NRP se prépare... dans le plus grand mépris du dialogue social

Depuis plusieurs mois, la CGT alertait.

Nous avons identifié les signaux techniques d'une nouvelle vague de restructurations. La Direction générale nous répondait qu'aucun projet n'était en préparation. La fiche présentée lors du CSAR du 2 juillet vient aujourd'hui confirmer ce que nous dénoncions.

Oui, un NRP 2 est bien engagé.

Et une fois encore, les représentants du personnel sont simplement informés d'un projet déjà ficelé.

La DG parle "d'association" des organisations syndicales.

Nous parlons, nous, d'une mise devant le fait accompli.

Les retours des directions locales montrent que les arbitrages sont déjà réalisés avec les préfetures et que les fermetures sont programmées depuis de nombreux mois.

La fiche présentée est particulièrement indigente. Elle évoque 130 fermetures en 2027, mais passe sous silence l'essentiel : 360 structures seront concernées à l'horizon 2030, soit près d'un quart du réseau actuel.

Derrière ces chiffres se cachent des services supprimés, des mobilités imposées, des collectifs de travail démantelés et un service public toujours plus éloigné des usagers.

Le SAFiP-CGT Guadeloupe exige :

- **la communication immédiate de l'ensemble des restructurations déjà validées ;**
- **la publication de toutes les adaptations prévues jusqu'en 2030 ;**
- **la suspension immédiate de toute restructuration ;**
- **et, surtout, l'abandon pur et simple de ce nouveau NRP.**

*** Suppression du paiement par chèque : une réforme menée à marche forcée ***

Autre sujet d'inquiétude : la disparition programmée du paiement par chèque. La Direction nous présente cette réforme comme une simple évolution technique. Nous n'en partageons absolument pas l'analyse.

En Guadeloupe, chacun connaît les difficultés rencontrées par une partie importante de la population : fracture numérique, illettrisme, difficultés bancaires, accès inégal aux outils numériques. Supprimer le chèque sans véritable accompagnement reviendra à reporter la difficulté sur les services de la DGFIP et donc sur les agents. Nous demandons des réponses précises.

Quels volumes supplémentaires devront être absorbés localement ?

Quels services seront les plus impactés ?

Quels moyens humains seront réellement mobilisés ?

Il n'est pas acceptable qu'une nouvelle réforme soit mise en œuvre sans évaluation sérieuse de ses conséquences sur les conditions de travail et sur la qualité du service rendu aux usagers.

*** Horaires variables : les agents se sont exprimés : la transparence est désormais une obligation ***

Enfin, nous souhaitons revenir sur la consultation relative aux horaires variables.

Cette consultation, décidée à l'unanimité lors du CSAL du 12 mai, constituait une avancée démocratique. Les agentes et les agents se sont mobilisés. Ils ont débattu. Ils ont voté. Leur expression mérite aujourd'hui le respect.

Le SAFiP-CGT Guadeloupe demande donc la communication intégrale des résultats :

- **service par service ;**
- **nombre de votants ;**
- **répartition des suffrages entre les quatre propositions ;**
- **ainsi que les résultats consolidés pour l'ensemble de la Direction régionale.**

La transparence est une condition indispensable de la confiance. Elle est aussi une exigence du dialogue social.

*** Concernant le site du Lamentin, les interrogations et les inquiétudes des agentes et agents demeurent entières ***

Depuis des années, les collègues attendent une réponse simple : à quelle date les travaux débiteront-ils enfin ?

Les annonces se succèdent, mais le chantier, lui, ne commence toujours pas. Combien de temps faudra-t-il encore attendre ? Les agentes et agents ont besoin de visibilité, pas de promesses sans échéance.

Au-delà du calendrier, c'est aussi l'organisation future des locaux qui interroge.

Pourquoi prévoir que l'encadrante de la comptabilité soit installée au milieu des agentes et agents de son service, alors que les autres encadrants seraient regroupés dans un espace distinct ?

Quel est l'objectif de ce choix d'aménagement ? S'agit-il de favoriser les échanges et le travail collectif, ou d'instaurer une proximité permanente qui sera inévitablement perçue comme un outil de surveillance ?

L'organisation des espaces de travail n'est jamais neutre. Elle traduit une conception du management. Or les agents attendent un management fondé sur la confiance, l'autonomie et la coopération, et non sur le contrôle permanent.

Dans le même temps, la réalité quotidienne continue de se dégrader. Les charges de travail augmentent sans cesse. Les missions deviennent toujours plus complexes, plus techniques, plus exigeantes. Pourtant, les effectifs ne suivent pas, les moyens non plus, et la reconnaissance reste absente.

À cette surcharge s'ajoute une pression managériale de plus en plus mal vécue, notamment autour du traitement des e-contacts. Lorsque chaque retard, chaque indicateur ou chaque écart donne lieu à des rappels incessants, voire à des demandes de justification, ce n'est plus du pilotage : c'est un management par la pression.

Cette méthode détériore progressivement le climat de travail, alimente le stress et fragilise les collectifs. Et comme si cela ne suffisait pas, les services s'apprêtent à absorber de nouvelles transformations majeures avec la généralisation de la facturation électronique et la création d'un Centre de Contact Professionnel.

Ces réformes vont profondément modifier les missions des SIE, les compétences attendues et l'organisation même des services.

Mais, une fois encore, les réponses concrètes manquent.

Quels effectifs accompagneront ces évolutions ?

Quel plan de formation sera réellement proposé ?

Quel sera l'impact sur les emplois, les missions et les conditions de travail ?

Les agentes et les agents ont aujourd'hui le sentiment que les réformes s'enchaînent à un rythme effréné, sans véritable concertation et sans que les conséquences humaines soient réellement prises en compte.

Nous vous posons donc des questions simples :

Quelle est la finalité de cette accumulation de contraintes ?

Créer toujours plus de pression ?

Faire toujours plus avec toujours moins ?

Considérer que le stress est devenu un outil de management ?

Pour le SAFIP-CGT Guadeloupe, cette logique est inacceptable.

Les agentes et les agents n'ont pas besoin d'une surveillance renforcée ni d'objectifs toujours plus élevés. Ils ont besoin de stabilité, de moyens adaptés, de reconnaissance, de confiance et de conditions de travail qui leur permettent d'exercer sereinement leurs missions au service des usagers.

C'est cette exigence que nous continuerons de porter.

En Conclusion

Monsieur le Président,

Les sujets inscrits aujourd'hui à l'ordre du jour illustrent tous la même logique. Des salaires qui stagnent. Des restructurations qui s'accroissent. Des réformes conduites sans véritable concertation. Des agents à qui l'on demande toujours plus avec toujours moins de moyens.

Pour le SAFIP-CGT Guadeloupe, cette trajectoire est inacceptable.

Nous continuerons à défendre une Fonction publique attractive, un véritable service public de proximité, le respect des agents et un dialogue social qui ne soit pas une simple formalité administrative mais un véritable espace de négociation.

Parce que derrière chaque réforme, chaque fermeture de service et chaque décision budgétaire, il y a des femmes, des hommes, des usagers et un service public auquel nous restons profondément attachés.

Les élus CGT en CSAL, SAFIP CGT Guadeloupe

Bertin CHENILCO, Steeven FREDERIC, Cécile BLONDIN, Aiyette BEAUJOUR, Frédéric TURLET, Régine DRACON, Céline DOUCHEMENT, Anthony BANDO, Lya DORLEANS, François ABON

Basse-Terre, le mardi 7 juillet 2026