



Réunion « SIP de demain » du 3 juin 2026

Ce groupe de travail de la Formation Spécialisée fait suite à l'intervention de la CGT lors du CSAL du 7 avril 2026.

La CGT a remis une pétition signée majoritairement par les agents des SIP, dénonçant la note locale de décembre 2025 visant à décloisonner l'organisation interne du SIP.

Après plusieurs échanges avec la DRFiP, par l'intermédiaire du secrétaire de la FS un GT a été planifié sur l'évolution de l'organisation du travail dans les SIP, de ses objectifs, de ses modalités de mise en œuvre et de ses impacts sur les agents.

Ce que dit la DRFiP

Présentation et discussion autour de l'évolution des méthodes de travail dans les Services des Impôts des Particuliers (SIP), visant une meilleure qualité de service et une plus grande polyvalence des agents.

La DRFiP explique qu'elle porte une démarche progressive et co-construite (groupes de travail depuis juillet 2025, note cadre de décembre 2025) pour renforcer les liens entre les missions d'assiette et de recouvrement. Cette évolution est inscrite dans le Cadre d'Objectifs et de Moyens (COM) 2023-2027 de DGFIP.

L'objectif n'est pas que tous les agents soient experts et polyvalents sur les deux missions, mais de leur donner un socle minimal permettant de répondre aux questions de premier niveau et d'orienter correctement les usagers.

Ce que dit la CGT

Une fois de plus, les élus représentants du personnel n'ont pas été informés en amont comme le prévoit la réglementation.

Article L253-1 du code de la Fonction publique :

« Les comités sociaux d'administration connaissent des questions relatives :

1° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;

2° A l'accessibilité des services ... »

Même si cette évolution ne devait pas recevoir un avis formel, la CGT rappelle la nécessité d'inscrire cette évolution à l'ordre du jour d'une instance, avant sa publication.

La CGT dénonce l'absence d'une communication, écrite à tous les agents, cadrant l'exercice. En conséquence, l'information et le niveau d'association peuvent être très différente selon les services. La CGT conteste l'aspect co-construit de la démarche de la DRFiP.

Points de tension

Organisation : Manque de cadrage précis, risque de dilution des compétences métiers

Formation : Décalage avec les périodes de campagne, les acquis restent insuffisants sans pratique régulière, le soutien des agents expérimentés dépend et de leurs charges de travail et du renouvellement des effectifs.

Conditions de travail : Surcharge sur le cycle annuel d'activité, la baisse des effectifs

Risques psychosociaux : Stress accru, les nouveaux agents ou ceux n'ayant pas exercé en SIP ont besoin de temps pour se former.

Réponses de l'administration

Les 11 SIP sont engagés dans la démarche. Les SIP de Caluire, Saint-Genis-Laval et Villeurbanne enregistrent déjà des résultats positifs (meilleure fluidité, satisfaction usagers). Les premières formations de Mars sont jugées concrètes et opérationnelles.

- Polyvalence limitée au premier niveau, pas d'expertise généralisée attendue.
- Formations complétées par un système de référents et tuteurs.
- Calendrier des formations révisé selon les retours terrain.
- Télétravail maintenu, démarche ajustable selon les retours.
- Bilan intermédiaire prévu en juin-juillet 2026.

Ce qu'en dit la CGT

La polyvalence des agents est un leurre. La majorité des organisations du travail dans les services s'articulent sur une répartition des tâches de manière distincte. L'exemple de la réforme du contrôle fiscale, pourtant présentée bien en amont de sa mise en œuvre en fait la démonstration.

Impossible de savoir tout faire en SPC, les agents continuent à faire /être spécialisés sur certaines tâches. En même temps la Direction, avant et après la mise en œuvre de la réforme, n'a toujours pas répondu aux questions légitimes des collègues. À ce stade, la CGT constate l'inefficacité de la réforme et dénonce son pilotage désastreux.

Sur l'activité interne du SIP, un agent sans expérience à besoin d'une première année pour se familiariser avec le cycle de travail et d'une seconde pour commencer à être plus à l'aise avec sa mission (assiette ou recouvrement).

Pour répondre aux besoins des équipes de travail, il faut des moyens humains, des parcours de formation permettant le tutorat et l'accompagnement. Il est même envisageable d'alléger la charge de travail en supprimant des tâches comme le soutien aux CDC ou le contre appel source d'une perte de temps inutile dans une période de charge.

Prochaines étapes

- **Juillet 2026** : bilan intermédiaire et ajustements.
- **Rentrée 2026** : Formation Spécialisée sur les conditions de travail, le tutorat et la prévention des risques psychosociaux.
- **Septembre 2026** : formation socle recouvrement.
- **Mars 2027** : formation socle assiette.

Conclusion

Nous sommes tous réunis dans les services par le travail, il nous appartient.

Ne nous en laissons pas dessaisir, soyons acteurs dès maintenant et intervenons dans l'élaboration de ce bilan intermédiaire.

La CGT appelle les agents des SIP à se positionner collectivement en juillet sur le bilan intermédiaire et les ajustements à prévoir sur cette nouvelle organisation.