



Compte Rendu du Comité Social d'Administration du 10/03/2026

Secrétaire adjoint : CGT FP76

Organisations syndicales présentes : CGT FP76, FO, Solidaires et CFDT/CFTC.

En réponse aux déclarations liminaires de FO et Solidaires, Denis GIROUDET propose d'aborder, en questions diverses, les problèmes liés à FICOBA, HELIOS et les indus ACF.

POINT POUR AVIS (= soumis au vote) :

NÉANT (ce CSA n'était convoqué que pour présentation aux organisations syndicales d'un point POUR INFORMATION)

POINTS POUR INFORMATION (= non soumis au vote) :

*** Situation des implantations d'emplois à la DRFIP au 1er/01/2026**

La DG a mis en place une nouvelle procédure de comptabilisation des emplois affectés sur les missions de la DGFIP, en supprimant l'actuel TAGERFIP (et les milliers d'emplois vacants à ce jour, comme par magie) et en lui substituant une comptabilisation des Equivalents Temps Plein (ETP) à un instant de référence. Des indicateurs servent de support à cette redistribution des emplois.

Selon Bercy et notre direction locale, la nouvelle méthode va permettre une meilleure prise en compte de la « force de travail » effectivement disponible en intégrant les temps partiels des agents. Mais, étant donné que l'objectif est de coller davantage à l'évolution des charges et enjeux des directions, cette actualisation des charges et enjeux induit une réallocation des emplois entre directions territoriales et, au sein de celles-ci, entre les différents « métiers ».

Les organisations syndicales présentes se sont inquiétées des critères/indicateurs (charges, enjeux, socio-économiques... autant de spécificités locales) qui ont été retenus pour mesurer les besoins de chaque direction par famille-métier et par grade, car cette « enveloppe locale » est ensuite ventilée par service par nos directeurs.

L'objectif est, et restera, de maximiser chaque année les recrutements dans le cadre des autorisations qui sont données à la DGFIP et en fonction des prévisions de départs et de recrutement.

Il nous est confirmé que ces outils et méthodes n'ont normalement aucun impact sur les effectifs globaux de la DGFIP. L'évolution des effectifs de la DGFIP dépend en effet des autorisations de recrutement que donne le Parlement chaque année, dans le cadre de la Loi de Finances.

Au niveau local, et pour Denis GIROUDET, « le TAGERFIP n'est plus la règle ». Il ne peut que s'en réjouir, cet outil était devenu trop embarrassant pour les directeurs puisque selon ses propos « Il n'était pas atteignable ». La direction indique avoir présenté aux organisations syndicales une fiche très complète dans un but de « totale transparence ».

Le référentiel est calculé en fonction des charges (essentiellement) et des enjeux.

Nos charges et enjeux augmentent plus vite que la moyenne, ce qui explique que nous soyons plus dotés que d'autres directions. Selon notre directeur, nous sommes désormais dans la « vérité des prix », c'est-à-dire une répartition des ETP en fonction des charges et enjeux.

La crainte des OS est que cela présage un nouveau NRP et que les 90,6 ETP manquants deviennent des nouvelles vacances qui ne seront pas comblées. Alors qu'il s'agit d'une « bonne nouvelle » pour notre directeur (selon lequel le NRP n'a jamais supprimé d'emplois...)

Les organisations syndicales interrogent la direction sur la déclinaison des suppressions d'emplois.

Denis GIROUDET explique que le nouveau référentiel tient compte de la déclinaison locale des 550 suppressions d'emplois nationales. Pour autant, la direction est bien incapable de dire où les postes ont été supprimés dans notre direction... (transparent on vous a dit!).

Mais casser le thermomètre n'a jamais fait baisser la température !... Il est facile de prétexter qu'on part d'une feuille blanche pour éluder la problématique des suppressions d'emplois. Plutôt que de combler les vacances de postes en se donnant les moyens d'augmenter les recrutements de fonctionnaires, la DGFIP fait le choix d'invisibiliser des postes vacants et de poursuivre les suppressions d'emplois.

34 % de l'activité de la DRFIP 76 est « hors champ » du nouveau référentiel et ne sera pas directement concernée par cette refonte des allocations d'emplois (les A+, le contrôle fiscal, les CDL, huissiers, géomètres).

La très grande majorité des services a des vacances ; mais il y a aussi des services qui ont un surnombre selon les calculs de la direction (SIP du Havre, SGC Barentin, SGC Mesnil-Esnard, SGC Neufchâtel, SGC Fécamp, SGC Harfleur, et encore plus étonnant le PRS...)

Mardi 17/03 prochain, une visio sera organisée par la direction avec les chefs de services afin de les informer de la situation de leurs services.

Mais nous n'avons pas encore tous les tenants et les aboutissants des conséquences RH.

Plus généralement, notre inquiétude, relayée lors de cette instance, reste que les agents soient un peu plus considérés comme des « pions » que nos directeurs font bouger au nom d'une procédure contestable, car la méthode de calcul permettant cette redistribution des emplois n'est pas, contrairement aux prétentions de notre directeur, transparente.

La direction indique que la mise en œuvre de la nouvelle cible en ETP sera progressive, les directions disposeront d'un délai pour résorber les situations de surnombre en local (sur 3 ans ?), période à l'issue de laquelle les agents restant en situation de surnombre pourront être positionnés à la disposition du directeur et seront invités à participer au mouvement local **et/ou national** afin de leur permettre de retrouver une affectation pérenne dans les meilleurs délais. On peut craindre de possibles mutations « forcées » à l'issue ou pendant la mise en place du dispositif, même si la direction s'en défend. N'oublions pas qu'il est facile pour notre directeur de formuler ce genre de promesse qui n'engage que lui, qui quittera ses fonctions dans un peu plus d'un an maintenant...

Au 01/01/2026, sur les 1409 ETP prévus par le nouveau référentiel, les effectifs réels dans le 76 étaient de 1 318,4 emplois => la différence s'établit donc à 90,6 ETP.

À ce jour (10/03/2026), nous sommes à 1 307,9 ETP => la différence est en réalité encore plus importante (101,1 ETP).

L'allocation d'emplois en ETP est donc supérieure à la situation des effectifs.

Dans le 76, on a une situation très favorable (selon la direction) : référentiel à - 90,6 emplois ETP, ce qui nous placerait parmi les mieux dotées en réallocation d'emplois des directions de catégorie 1.

Selon le directeur, il n'y a pas lieu à triomphalisme pour autant. Selon lui, nous étions « biberonnés » au TAGERFIP et le but était d'atteindre les emplois de ce référentiel et d'avoir le moins de vacances possibles. Cependant elles étaient toujours entre 10 et 12 % auparavant.

Les OS craignent fortement une révision des charges avec la revue des missions, ce qui amènera de toute façon à une suppression des emplois.

Abandon de la mission des CSBO, encaissements de chèques... On voit bien que les missions évoluent, voire on abandonne les missions donc on ne peut qu'être inquiets. Contrairement au directeur, les OS craignent donc que le référentiel subisse de fortes fluctuations en fonction de la perte de « charges ».

Mais « Magnifique il nous manque 90,6 ETP, c'est une bonne nouvelle ! ».

La direction nous affirme que d'un côté c'est factuel (la « réalité des prix »), mais admet dans un second temps que l'outil est perfectible et se trompe (exemple : le PRS qui se trouve bizarrement en surnombre selon le référentiel) mais aussi qu'il faut des arbitrages (exemple des EDR).

La direction va se concentrer sur les vacances dans les services infra départementaux qui ont des charges et enjeux pour un total de 43,8 ETP (hors EDR, services communs).

Parmi ces services les SIP et SIE sont en forte vacance d'emplois (sur les 3 grades).

Les SGC seraient pourvus « à niveau » (mais avec des disparités selon les grades).

Pour info : la fermeture du CSBO, c'est 42 emplois supprimés : ça correspond peu ou prou aux vacances en ETP du département...

Denis GIROUDET réaffirme (et assume) qu'il n'augmentera pas le nombre des EDR (malgré le référentiel qui prévoit une vacance très importante sur ce métier).

Les services relocalisés (antenne SIE par exemple) fonctionnent sur des transferts d'emplois entre directions et non sur des créations ; or ce sont des services qui sont hors champ d'application du nouveau référentiel : ils bénéficient toutefois de transfert de services qui, eux, sont dans le champ d'application (et donc le plus souvent en vacances d'emplois)... Allez comprendre !

Quant aux conséquences RH, le but est de procéder à des rééquilibrages entre services et catégories avec une approche Métiers et RH personnalisée.

Un service qui a des vacances d'emplois a vocation à recevoir des agents.

À l'inverse, les agents en surnombre ne deviendront pas ALD. Mais la logique veut que dans un service surdoté, en cas de départ, l'agent ne soit pas remplacé. La direction compte sur « l'évaporation naturelle » des agents.

Les services en surnombre (SIP Le Havre, SGC Mesnil-Esnard, SGC Barentin, SGC Fécamp, SGC Harfleur, Neufchâtel) : les agents resteront en poste (c'est un engagement de la direction).

Exemple pour le SIP du HAVRE : pour les B et C, il ne se passera rien ; pour le A, il y aura une arrivée (la fiche de poste a été publiée).

Le SGC de Barentin sera le plus difficile à gérer du fait de son faible effectif d'autant que pour Monsieur Giroudet un SGC de 10 ou 15 agents n'est pas viable...

Les vacataires seront répartis dans les services en fonction des vacances mais également selon les besoins ponctuels.

Un point mensuel sera fait avec les CDS pour la prise en compte des événements non pris en compte dans POLARHIS, ceci afin de permettre une meilleure réactivité au niveau RH.

À terme, le contrôle fiscal (actuellement « hors champ ») devrait rejoindre le champ d'application du nouveau référentiel. Notre directeur attend cela avec impatience convaincu que nous sommes, par rapport au tissu fiscal de notre département, en sous effectif.

Le directeur l'a martelé : ce nouveau référentiel révèle la « vérité des prix ».

Mais la CGT a plus l'impression qu'on expérimente la gouvernance par les nombres en matière d'emplois, là où, jusqu'à présent on la connaissait sur notre travail et nos objectifs.

Le dispositif présenté comme étant la « Vérité des prix » et transparent, montre cependant des incohérences reconnues par la direction (PRS en surnombre) ou des réalités que la même direction décide d'ignorer (EDR en fort sous effectif).

Ce nouveau référentiel présenté par le directeur comme étant la nouvelle boussole ne semble pas toujours montrer le Nord...

QUESTIONS DIVERSES :

* La CGT tient à attirer l'attention de la direction sur certains services dont la situation est préoccupante ou pourrait la devenir très rapidement (SIP et SIE de Dieppe, notamment).

Le SIP de Neufchâtel, lui, va faire l'objet d'un plan d'action pour pallier les difficultés qu'il connaît.

* Le directeur souhaite revenir sur certains sujets qui ont fait l'actualité.

En effet, 2 incidents majeurs ont eu lieu en février : HELIOS et FICOBA.

La mobilisation des agents et des services est à souligner.

Le dispositif des heures supplémentaires n'a pas été mis en œuvre ; mais les OS demandent que les agents concernés ne soient pas pénalisés par la perte des heures « écrêtées ».

L'incident concernant HELIOS, critique, est révélateur d'une fragilité : des mesures doivent être prises.

La CGT rappelle que la DG n'a pas été aussi rapide pour communiquer sur cet incident que la direction locale veut bien le dire.

Après le fiasco de GMBI, l'indisponibilité totale de l'application HELIOS pendant 12 jours est une nouvelle preuve de la dette informatique de la DGFIP.

Quant aux fuites d'informations issues de FICOBA : dans la DRFIP 76, c'est environ 2 % des foyers fiscaux qui sont concernés (aux alentours de la moyenne nationale).

Un certain nombre de partenaires extérieurs, qui avaient accès à FICOBA, voient cet accès temporairement suspendu (Police, Gendarmerie, CAF) : il va falloir déployer des moyens pour aider ces organismes qui vont nous réquisitionner pour obtenir les informations (vacataires envoyés à la CAF?)

* En Seine-Maritime, 31 agents (dont 5 retraités) sont concernés par des indus d'ACF qui vont de 24 € à 15 000 € (record national).

Les OS sont choquées par la façon de faire : la DG est capable de complaisance pour des comportements inacceptables de la part d'un directeur régional (Cf. les frasques du directeur régional du 75) mais ne fait preuve d'aucune humanité pour les agents.

À ce sujet, la CGT rappelle qu'il est conseillé aux agents de demander l'émission d'un titre de perception pour demander un étalement de paiement.

* La CGT revient sur les délais de route en matière de formation professionnelle et demande à la direction de lui communiquer les règles applicables.

Prochain CSA : 19/03/2026.