



Compte Rendu du Comité Social d'Administration du 13/11/2025

Secrétaire adjoint : CGT FP76

Organisations syndicales présentes : CGT FP76 et CFDT/CFTC.

Avant de déléguer la présidence de l'instance à Fabienne ROMBAUT, Denis GIROUDET souhaite nous rappeler les calendriers actuel et futur en matière d'emplois à la DGFIP.

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) :

*** Rénovation de l'allocation et de la gestion des emplois à la DGFIP**

Point abordé lors d'un CSAR (à Bercy) en octobre dernier.

A cette occasion, la CGT a pu affirmer que ce projet structurant, qui va concerner l'ensemble des directions régionales et départementales, s'appuie sur un rapport de l'Inspection Générale des Finances (IGF) de 2023 dont la communication a été refusée aux organisations syndicales. Cela ne peut qu'entacher définitivement toute crédibilité et indépendance de l'IGF, dont les travaux sont régulièrement présentés comme support de réformes contestables et qui confirme donc n'être qu'au service des réformes libérales et destructrices du service public.

La DG a évoqué 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 serviront de support à cette redistribution des emplois.

Présenté comme une mesure interne de réorganisation à relativiser, l'administration a indiqué que du temps serait ensuite laissé aux directions pour procéder aux ajustements nécessaires, entre missions/catégories/départements. A noter que les directeurs pourront procéder à des ajustements par familles de service (sans précision de cette notion de « familles ») et que de nombreuses missions seront hors champ (géomètres, huissiers, auditeurs, CDL, et emplois dédiés à la lutte contre la fraude).

Le CSAR qui présentera le « Référentiel Emploi ETP » aura lieu le 05/12/2025. A cette occasion, les organisations syndicales représentatives devraient avoir des données chiffrées à transmettre aux sections locales.

Au niveau de notre direction, guère plus d'info...

36 % de l'activité de la DRFIP 76 est « hors champ » et ne sera pas directement concernée par cette refonte des allocations d'emplois.

Notre direction reconnaît qu'elle a eu du mal à comprendre les documents reçus du ministère et qu'il faudra attendre janvier 2026 pour que les incidences locales soient présentées à vos représentants du personnel (au passage, les suppressions d'emplois annuelles seront passées par là...)

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. Nos directeurs l'affirment : « ce n'est pas un outil à fabriquer des emplois » !...

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.

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 » devra ensuite être ventilée par service par nos directeurs.

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.

En effet, 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.

Prochain CSA : 1er/12.