



Compte Rendu du Comité Social d'Administration du 19/05/2026

Secrétaire adjoint : CFDT/CFTC

Organisations syndicales présentes : CGT FP76, FO, CFDT/CFTC (Absent : SOLIDAIRES)

Pas de déclaration liminaire de la part des organisations syndicales.

POINT POUR AVIS (= soumis au vote) :

*** Approbation des procès-verbaux des CSA n° 6 de 2025 et n° 1 et 2 de 2026 :**

Vote de la CGT : ABSTENTION.

Explication de vote : **Nous relevons que les procès verbaux ne reflètent pas l'entièreté des débats. Les échanges sont délibérément aseptisés voire apurés dans le but de présenter la conduite d'un "dialogue social" apaisé auprès de la DG. Après vote, les procès-verbaux sont communiqués à la Direction Générale.**

*** Plan local de formation 2026 :**

Catherine RODIER, responsable de la formation professionnelle, nous présente le plan local de formation 2026 et notamment ces fameuses formations obligatoires sur l'acculturation au numérique (dont même un directeur reconnaît qu'on est à la limite de ce qui est adapté à notre activité), sur l'éco-responsabilité, sur la facturation électronique (du fait de sa mise en place au 1er/09 prochain).

Focus Formations Mentors :

Conjointement les OS ont dénoncé des formations mal calibrées et chronophages. La durée cumulée des formations obligatoires s'établit à 15,8 heures selon les données communiquées par la plateforme. Nous avons fait remonter le constat des agents d'une évaluation de durée tout à fait fantaisiste. Nous avons réclamé la méthode d'évaluation de cette durée. La direction locale n'était pas en mesure de répondre et a renvoyé vers l'ENFIP en charge de la conception de ces formations. Un directeur a reconnu le caractère inadapté de la formation acculturation notamment. Bref, les mêmes causes produisent les mêmes effets à la DGFIP. Un pilotage pyramidal et centralisé sans concertation des agents permet cette absurdité d'imposer une tâche inutile. A l'échelle de la DGFIP, 90 000 agents auront visionné la formation acculturation autrement dit l'équivalent de 90 000 jours de travail perdus. Une nouvelle version de la bureaucratie rencontre le réel.

Autre priorité nationale : la lutte contre la fraude => journées d'étude organisées, notamment sur la flagrance fiscale.

Les formations MENTOR étant obligatoires, les OS demandent à ce qu'un retour leur soit fait sur le nombre de jours effectivement posés par les agents pour suivre ces formations, leur impact étant significatif sur le nombre de jours de formation suivis par agent.

Vote de la CGT : ABSTENTION, car la CGT rappelle son attachement à la for pro mais alerte sur la dégradation générale de la formation (initiale et continue), ainsi que la multiplication des e-formations liée à des contraintes budgétaires.

Dans le cadre de l'action de la Forpro76, la CGT revendique un maintien maximum des formations en présentiel. Nous avons rappelé que les formations à l'ENFIP ont été tronquées et raccourcies. Nous avons rappelé que l'accueil dans les services s'effectue dans des conditions dégradées. L'intensification du travail et le télétravail couplés réduisent en effet la disponibilité des agents dans l'accompagnement de nos nouveaux collègues. Les contractuels, quant à eux, n'ont pas un droit identique à la formation initiale. Dans ce contexte, la DG préconise une formation au rabais s'orientant de plus en plus vers le distanciel au seul motif de réaliser des économies. Nous renvoyons notamment à la note sur les remboursements de frais de déplacements. Ces logiques uniquement comptables conduisent à la fragilisation de l'exercice de missions souvent techniques dans notre administration. Le manque d'investissement dans la formation est pourtant toujours un mauvais calcul.

POINTS POUR INFORMATION (= non soumis au vote) :

*** Bilan de la formation professionnelle 2025:**

Catherine RODIER, nous présente un bilan chiffré grâce à plusieurs indicateurs (que vos représentants du personnel tiennent à votre disposition).

La direction affiche un taux de 98,2 % de satisfaction des agents sur les 145 stages de 2025.

Les OS s'interrogent sur le taux de satisfaction réel entre les formations en présentiel et celles en distanciel (les stages en local étant principalement faits en présentiel, la for pro locale ne dispose pas des taux de satisfaction des formations en distanciel).

Plus généralement, nous pouvons légitimement nous interroger sur la forme de la formation : est-elle toujours adaptée à son contenu ? Seulement 45 % des formations s'effectuent encore en présentiel... Comme toujours, l'argument avancé pour justifier cette progression des stages en distanciel est le motif budgétaire.

Nombre de journées de formation par bénéficiaire en 2025 : 4,41.

Ce chiffre était de 4,78 en 2024.

= Le nombre de bénéficiaires étant plus important, il y a donc plus de gens formés, mais moins longtemps. De plus, les e-formations, plus importantes, ne comptent pour 1 journée qu'au-delà d'une durée de 6H.

La part des formations :

- * 30 % gestion fiscale
- * 11 % sphère SPL
- * 16 % pour les formations transverses
- * 9 % pour le contrôle fiscal
- * 4 % sur les formations dédiées au SDIF
- * 4 % pour le SPFE.

Toujours selon la direction, l'offre de formation serait construite en cohérence avec les orientations nationales et locales mais également en fonction des besoins locaux.

Un livret de formation est prévu pour chaque nouvel agent (sortie d'école) et pour les agents changeant de métier. En fonction de la mission de l'agent et de son profil des formations adaptées lui sont proposées.

En 2025, plusieurs actions de formation ont été menées sur la matière transverse (laïcité, handicap...)

130 formateurs locaux en 2024 contre 115 en 2025 (malgré un recrutement de 22 personnes...)

Explication : le vivier des formateurs locaux a été apuré (ceux/celles qui n'avaient pas menées des actions de formation depuis plusieurs années ont été sorti-e-s des listes).

Dans le bilan de la for-pro 2024 : 4 833 H de formation ont été dispensées.

Dans le bilan de la for-pro 2025 : 4 090 H.

= explication : la prise en charge de la formation pro des nouveaux services (PNCD, par ex.) en 2023 et 2024 a augmenté significativement les heures de formation dispensées sur ces années.

Maintien des cafés actu et des vidéos flash de présentation de service, qui selon la for pro est un plus dans la préparation des concours, sans pour autant être en mesure de mesurer leur impact et leur « visionnage ».

Le directeur se dit toutefois déçu par le manque de réussite au concours dans notre département, notamment celui d'IP.

La CGT dénonce sa solution : baisser l'accompagnement dans la préparation à ces concours !...

En gros : puisque vous ne réussissez pas aujourd'hui à hauteur de mes espérances, je vous réduis les possibilités de réussir par la suite.

Comme toujours, ce qui fonctionne bien dans le département est de son fait, les échecs sont uniquement dus aux agent-e-s !!

*** Plan de fin de recouvrement par chèque des créances publiques :**

Fin du recouvrement par chèque décidée par Bercy en juin 2025.

Les recettes publiques encaissées par chèque à la DGFIP représentent actuellement moins de 5 % des encaissements en nombre et moins de 2 % en montant.

Bien que le paiement par chèque et TIP représente moins de 5 % des encaissements des recettes publiques, le recours à ces deux moyens de paiement demeure à un niveau élevé

: 40 millions encaissés en 2024 dont 10 millions traités manuellement dans les services de la DGFIP (25%) et 30 millions traités industriellement auprès des centres prestataires et des centres d'encaissement (75%).

A l'échelle de la DRFIP 76, 545 348 chèques et TIP ont été encaissés en 2025, avec une répartition identique au niveau national :

- 74 % d'entre eux ont été traités en filière industrielle (402 861 chèques) ;
- 26 % en filière manuelle (142 487 chèques).

Afin de diminuer significativement le nombre de chèques encaissés, et dans la perspective de limiter l'impact de la fermeture des centres d'encaissement sur la charge de travail des services, le Directeur régional a engagé un plan d'action départemental de fin de recouvrement des encaissements par chèque.

La note départementale n°26/2026 du 27 avril 2026 déclinant le plan d'action départemental a été diffusée à l'ensemble des divisions et des services infra-départementaux. Elle a été présentée le même jour à la visioconférence des chefs de service.

Pour autant, **la CGT rappelle, comme nous l'avons fait lors du dernier CSA, que ce point aurait dû être soumis au vote par le CSA avant d'être diffusé car il y a un « enjeu organisationnel majeur »** (page 2 du document de travail).

Consigne donnée aux services : « Les courriers manuels seront revus afin de supprimer toute référence au chèque comme moyen de paiement » ; mais quid des courriers générés par les applicatifs (ex : FIDJI) ? *A priori*, la centrale est en train de s'en occuper...

Moins de chèques peut signifier plus de virements ; or nous connaissons les enjeux liés aux CIP (surtout en fin d'année).

Les OS indiquent qu'il n'y a pas de fondement législatif réel (nous n'avons donc pas le droit de refuser ce moyen de paiement), que cela va se faire au détriment des usagers, que les « fragilités structurelles importantes » des chèques (fraudes, impayés...) ne sont pas nouvelles (elles ne sauraient constituer un argument probant).

De nouveau, nos usagers et les agents pâtissent des décisions politiques liées à des contraintes budgétaires (le traitement des chèques a un coût et les équipements des centres d'encaissement seraient à renouveler pour la continuité de leurs missions).

Et les seules alternatives, après la fin du paiement en numéraire et en chèque, seraient les prélèvements uniques ou récurrents, PAY-FIP, les virements ou en CB. Cela est inadmissible.

De fait, l'abandon du traitement industriel des chèques implique la ré-internalisation d'un traitement manuel de masse dans nos services. Les conséquences d'une absence d'investissement de la DGFIP se répercutent une nouvelle fois sur les agents. Des services déjà débordés sont chargés d'absorber ce volume supplémentaire de travail. Le plan présenté est résolument volontariste. Il projette une réduction à 100 000 chèques à l'horizon de l'été 2027 en misant sur la collaboration des partenaires de la DGFIP (collectivités, syndicats...). Les syndicats ont émis leur perplexité, une perplexité qui semblait partager par certains dans les rangs de la direction.

La direction s'engage à communiquer régulièrement sur ce point.

La CGT sera particulièrement vigilante sur toutes pressions mises sur les agents pour contraindre nos usagers à renoncer aux chèques. La pédagogie et l'accompagnement sont légitimes. La contrainte n'est pas tolérable. N'hésitez pas à nous faire remonter, toutes situations ou consignes abusives.

*** Point EcoFip :**

Le référent EcoFip actuel (Christophe BOURDON) souhaite quitter sa mission. Il sera remplacé par Athénaïs CORMIER, qui rejoindra la division BIL afin de s'occuper de la transition environnementale et numérique.

Le bilan de l'émission des gaz à effet de serre est positif : 17 % de baisse de nos émissions entre 2019 et 2025. Tous les postes diminuent : déplacements, travaux, achats de papier...

La direction se félicite de sa participation à la transition environnementale à la DGFIP et souhaite que cela s'amplifie.

À la DRFIP76, la flotte automobile est de 20 véhicules, dont 2/3 électriques. Un véhicule thermique sera conservé pour les déplacements de plus longue distance (mission interrégionale).

Au-delà des chiffres présentés, la CGT s'interroge sur notre consommation numérique réelle, par exemple celle des data-center de la DGFIP. Comment est-elle comptabilisée ? L'est-elle seulement ? Au regard des documents présentés, cette consommation énergétique semble être évacuée.

La DGFIP mise sur l'IA alors qu'elle est particulièrement énergivore, avec énormément de coûts cachés (matériels, notamment).

Rappelons selon les chiffres de l'ADEME que :

- **L'empreinte carbone du numérique représente 4,4 % des émissions de la France en 2022 sans considérer l'essor de l'intelligence artificielle. Ce chiffre pourrait tripler d'ici 2050.**
- **11 % de la consommation électrique française est liée aux services numériques.**

La CGT réaffirme que la DRFIP76, et plus généralement la DGFIP, confond ECOlogie et ECONomie.

*** Feuille de route IA de la DGFIP et plan d'actions Numérique Responsable de la DRFIP 76 :**

Sur l'IA : la feuille de route est nationale avec des déclinaisons locales comme l'expérimentation du module « langage clair » (peut être un peu trop selon les utilisateurs? Il ne faut pas pousser le langage dans une simplification à l'extrême)

Les OS rappellent que l'outil est largement perfectible (Cf. moteur de recherche sur impots.gouv.fr qui ne donne maintenant accès au bon résultat qu'à partir de la troisième page, même si des améliorations sont observées)

Sur le plan d'actions Numérique Responsable de la DRFIP 76 :

La direction nous annonce les résultats d'un audit en la matière avec un score de 683/1000 (annoncé comme très bon...) : 150 points différents sont mesurés (accessibilité, utilisation du numérique, conception des applications...)

QUESTIONS DIVERSES :

* Depuis le début d'année, la DRFIP76 a reçu 116 agents (même si certains sont partis depuis) alors que, sur notre référentiel emploi, il nous manque 90,6 ETP (que l'on a vocation à recevoir, donc).

Donc, selon Denis GIROUDET, on a progressé.

Mais nous restons en fort déficit de B que notre directeur espère compenser en obtenant des contractuels (selon les chiffres bruts, il en faudrait 46).

* Le directeur évoque à nouveau la situation des certains services (comme Barentin ou Bolbec).

* Une réunion entre la division RH et les OS, relative aux affectations locales, devrait avoir lieu prochainement.

Prochain CSA-FS (ex-CHSCT) : 11/06/2026

Prochain CSA : 21/09/2026.