



RÉSUMÉ DE LA RÉUNION INFORMELLE DDFIP DU 04/11/25

Présents pour la DDFIP : Mme BOREL, DDFIP / M. LANOTTE / M. GUILLO / M. ROBERT / Mme NUSBAUM / Mme CHARDEL

Présents pour les organisations syndicales : Solidaires / CGT / FO

Faisant suite au Comité Social d'Administration de Réseau au cours duquel était présenté le document évoqué ci-après (cf pièce jointe), la DDFIP a souhaité évoquer avec les organisations syndicales locales le nouveau dispositif d'allocation des emplois qui doit remplacer la référence actuelle (TAGERFIP) dès le 01/01/2026.

Ce projet dit «structurant» va concerner l'ensemble des directions régionales et départementales. Il s'appuie sur un rapport "invisible" de l'Inspection Générale des Finances de 2023.

La répartition de la *"force de travail réellement disponible"* (par opposition aux effectifs théoriques) sera déterminée selon 3 critères :

- critère de charges
- Critère des enjeux
- Critère socio-économique (environnement)

La référence des emplois évoluera au niveau national et local à 3 niveaux :

- les emplois de référence seront exprimés en Équivalent Temps Plein afin de prendre en compte les temps partiels. La notion d'emplois pleins (ou chaises) disparaît.
- le nombre d'emplois total (en ETP) à répartir entre les directions sera réajusté sur la réalité des effectifs présents à la DGFIP, à la date de l'année constatée comme la plus favorable (c'est-à-dire le moment de l'année où les effectifs sont au plus haut, a priori fin janvier).
- **les emplois (en ETP) seront réalloués entre les directions, en fonction du poids de chaque direction dans la charge nationale et les enjeux sur chacun des métiers et des critères d'environnement.**

Des indicateurs de charge défini par "des experts métiers" serviront de support à cette redistribution des emplois.

L'allocation des effectifs continuera ainsi à reposer sur trois éléments :

- la situation des effectifs par catégorie au niveau national
- le volume de directions en situation de vacance et dans quelle(s) proportion(s)
- le niveau global de ressources disponibles à affecter au niveau national

Les directeurs conserveront en effet la liberté de faire des ajustements entre familles de services, les enveloppes étant fongibles entre elles, seul le respect de l'enveloppe globale de la direction étant impératif.

Certains emplois, bien que mesurés en ETP, ne seront pas réalloués entre directions en fonction des charges et enjeux, soit par leur nature même (emplois fonctionnels, postes comptables dont le nombre et la répartition sont encadrés par des textes), soit parce qu'ils font l'objet de trajectoires particulières et répondent à certains enjeux (géomètres, huissiers, auditeurs, conseillers aux décideurs locaux, emplois A+, emplois supra-départementaux et emplois dédiés à la lutte contre la fraude).

Au lieu de répondre à l'état de délitement qui caractérise les services de notre administration, à une attractivité si faible qu'elle fait plutôt figure de repoussoir, il était donc urgent selon la DGFIP de remplacer un système parfaitement lisible de tous par un truc opaque et réajustable à l'envi des directeurs.