

## **ARITHMETIQUE A LA MODE DGFIP : DANS LA VIENNE, LES EMPLOIS AUGMENTENT DE – 1.**

Le CSAL du 19 janvier ayant été boycotté, une seconde convocation a été nécessaire et s'est tenue en ce vendredi 26 janvier en salle 1 de la Direction. Un CSAL au déroulement un peu particulier, puisque deux OS (organisations syndicales) sur quatre (FORCE OUVRIERE et la CGC) ont participé à l'ensemble des débats, alors que deux autres (Solidaires et la CGT) ont quitté la salle avant l'examen du point portant sur la répartition des emplois.

Les élus FORCE OUVRIÈRE ont débuté ce CSAL par la lecture d'une déclaration liminaire que vous pourrez trouver en annexe à ce compte-rendu et sur notre site internet.

A la demande des deux OS qui n'ont pas souhaité rester sur toute la durée du CSAL, l'ordre du jour a été inversé et nous avons commencé par en examiner le point n° 2.

### **Programmation des travaux du CSAL pour l'année 2024**

Les débats sont allés assez vite, la présentation des travaux annuels du CSAL ayant déjà été réalisée lors des réunions « bilatérales » du début du mois entre chaque OS et la Directrice.

Nous avons toutefois souhaité que soit incorporé à l'ordre du jour d'un prochain CSAL un point sur l'utilisation de la plateforme NOVAE, un outil qui peut être assez structurant pour un service selon le niveau d'appropriation.

Or, la Direction Générale n'a fixé aucun objectif aux Directions locales et, dans la Vienne, aucune consigne n'a été donnée sur l'utilisation de NOVAE. La Direction indique avoir connaissance d'un niveau de déploiement marginal dans les services de la Vienne<sup>1</sup>. Il a bien été constitué une équipe d'une dizaine d'agents volontaires pour participer à ce déploiement, « les champions du numérique », mais ils ne font actuellement l'objet d'aucun pilotage et le dispositif est pour le moment en jachère.

La Direction estime que l'outil est conçu pour que chacun se débrouille par lui-même, à condition de se plonger dedans, et que par ailleurs, pour la DG, on est plus sur du collaboratif que sur du prescriptif. Partant de ces différents constats, la Direction a indiqué ne pas projeter d'initiatives sur le déploiement de NOVAE avant le début du second semestre 2024.

### **Suppressions d'emplois dans la Vienne pour 2024**

**Encore 1 de moins !** Nous comptons à présent 575 emplois dans la Vienne (pour rappel, 10 emplois avaient été détruits en 2018 ; 10 en 2019 ; 5 en 2020 ; 6 en 2021 ; 6 en 2022 ; 10 en 2023).

Au niveau national, à raison de 1 500 à 2 000 emplois supprimés chaque année depuis la création de la DGFIP, nous sommes passés d'environ 120 000 à 94 000 agents. Alors certes, le volume de suppressions diminue (700 en 2023, 200 en 2024) et on nous annonce même 0 suppression d'emploi en 2025, mais il nous est très difficile de nous satisfaire d'une telle situation.

Au niveau local, la Vienne perd encore 3 emplois de catégorie C, « gagne » un emploi de B et, Ô merveille !, 1 emploi supplémentaire d'AFIPA est créé. En détail par structure, cela donne la répartition suivante :

- le Service de Publicité Foncière et de l'Enregistrement (SPFE), le Service des Impôts des Particuliers (SIP) Sud-Vienne et la Direction perdent chacun 1 B ;
- le Centre de Gestion Financière (CGF) perd 2 C ;
- le Service des Impôts des Particuliers (SIP) de Poitiers perd 1 C ;
- le Service de Gestion Comptable (SGC) de Poitiers extérieur récupère 2 B ;
- le Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF) et la Brigade de Contrôle et de Recherche (BCR) récupèrent chacun 1 B.

En préambule, la Direction a tenu à souligner plusieurs points :

---

<sup>1</sup> Un sondage à main levée a été effectué lors de la réunion des chefs de service jeudi 25 janvier : une majorité d'entre eux affirment avoir ouvert l'outil pour prendre connaissance de son architecture générale, mais très peu ont eu le temps de s'investir dans son fonctionnement.

=> le nouveau contrat d'objectifs et de moyens, qui court jusqu'en 2027, prévoit sur cette période l'arrêt des suppressions d'emplois et des fermetures de services.

=> au niveau national, la DGFIP récupère 148 emplois, qui est le résultat arithmétique des 348 emplois nets transférés chez nous (liés à des transferts de mission) desquels viennent se déduire les 200 emplois supprimés sur nos missions classiques.

=> les 4 emplois supprimés dans la Vienne (1B et 3C) et les 2 emplois de B transférés au SGC de Poitiers extérieur portent tous sur des emplois vacants.

En réponse à ces éléments, FORCE OUVRIÈRE a questionné la Direction sur les points suivants :

1 ) Nous avons d'abord souligné que, si le nombre d'emplois augmente à la DGFIP, c'est uniquement en raison des transferts de missions et que cela ne change pas grand-chose pour la Vienne, qui perd encore 1 emploi. D'ailleurs, les chiffres fournis par la Direction Générale sont assez parlants : avec un projet de loi de finances prévoyant 148 emplois en plus au niveau national, la DGFIP arrive à détruire 155 emplois dans les services départementaux. **La casse de l'échelon départemental se poursuit**, au bénéfice du renforcement de certaines missions en administration centrale, ce que la Direction appelle « faire des choix ».

2 ) Dans les documents préparatoires du CSAL, il est souvent fait référence aux **emplois vacants** : l'emploi de B supprimé au SPFE, il est vacant, les emplois de C supprimés au CGF et au SIP de Poitiers, ils sont vacants, les emplois de B transférés de la Direction et du SIP Sud-Vienne vers le SGC de Poitiers Extérieur, ils sont vacants. Et on comprend que, pour la Direction, certes on les supprime ou on les transfère, mais ce n'est pas grave, puisqu'ils sont vacants. On sait que les emplois vacants sont nombreux dans la Vienne, mais quand on voit la façon dont ils sont utilisés dans les exercices emplois successifs, on se demande quel intérêt aurait l'administration à pourvoir tous les emplois vacants puisqu'ils servent chaque année à permettre les suppressions et les redéploiements. On peut légitimement se demander si les vacances d'emplois ne sont pas délibérément organisées par l'administration pour lui donner de la souplesse quand vient le moment d'élaborer le projet de loi de finances.

En réponse, la Directrice indique que supprimer ou transférer des emplois vacants évite de placer des agents en ALD (agents à la disposition de la Direction, c'est à dire occupant un emploi qui n'existe plus et se retrouvant à la merci de la Direction qui pourrait alors décider, du jour au lendemain, de les affecter sur un autre service).

Plus généralement, la Direction affirme tenter de pourvoir les emplois vacants, d'anticiper les mouvements (mutations, arrivées, départs, retraites,...), mais que certains éléments lui échappent. De plus, au niveau national, la DG, dans une vision d'ensemble, veut tendre vers « une harmonisation des vacances d'emplois » (donc elle ne veut pas forcément tous les supprimer, elle veut surtout mieux les répartir sur l'ensemble des départements).

Dans la Vienne, la Direction indique avoir appris avec soulagement le nombre élevé de stagiaires A et B qui arriveront dans le département après leur période de scolarité.

3 ) **La suppression d'un B au SPFE** est justifiée dans les documents préparatoires par la mise à disposition des notaires du fichier immobilier et la chute corrélative du nombre de réquisitions traitées par le service. Interrogée sur le sujet, la Direction affirme qu'elle aurait supprimé plus qu'un emploi de B si elle avait tiré toutes les conséquences de la baisse importante du nombre de réquisitions par les notaires (donc, en clair, il faut qu'ils s'estiment heureux au SPFE !). Le SPFE reviendra dans l'actualité du CSAL puisqu'un point est prévu sur l'Enregistrement lors du CSAL de mars.

4 ) Concernant **le CGF**, nous avons fait remarquer que ce service perd une nouvelle fois des emplois (2 C) et que, année après année, ce service continue à être **un réservoir d'emplois à supprimer**<sup>2</sup>. Nous avons demandé à la Direction combien de temps il serait possible encore de taper dans les effectifs de ce service sans le mettre en grande difficulté. La Direction nous a fait une réponse en deux temps :

- dans un premier temps, l'AFIP en charge du secteur, présent lors de ce CSAL, a dressé un bilan très positif des résultats obtenus par le CGF qui, selon lui, « fonctionne très bien au moyen d'un calibrage correct, consolide ses métiers, tient ses objectifs, a développé le contrôle interne notamment au moyen d'outils d'intelligence artificielle et se situe dans une perspective d'absence de réforme territoriale qui impacterait ses missions ».

- dans un second temps, la Directrice a indiqué que rien ne permet d'affirmer que ce service ne perdra pas encore des emplois en 2025<sup>3</sup>, quitte à accepter une dégradation des résultats, étant précisé que la Direction ne cherche pas à s'approcher du point de rupture d'un service lorsqu'elle lui enlève des emplois, mais préfère travailler dans une forme d'équilibrage sur l'ensemble des services. En clair, la Direction indique qu'elle préfère saupoudrer la misère et répartir

<sup>2</sup> A peine créé, au 01/01/20, ce service avait déjà perdu 5 emplois au TAGERFIP 2020 (1 B et 4 C), en 2021, il avait de nouveau perdu 3 C, puis 3 C en 2022, 2 C en 2023 et encore 2 C en 2024. Pour sa 5ème année d'existence, ce service aura donc perdu 15 agents (1B et 14 C) sans parler d'un emploi de A qui a disparu en 2022.

<sup>3</sup> Il n'y aura pas de suppression d'emplois dans le département en 2025, mais la Direction pourra décider de transférer des emplois entre services.

les difficultés sur tous les services, plutôt qu'enfoncer certains services au bénéfice des autres.

5 ) Concernant les emplois de cadres supérieurs, nous avons questionné la Direction sur trois sujets :

- un emploi d'AFIPA est créé en 2024 dans la Vienne, mais on ne sait pas où. Cette création intervient alors que les emplois de chef de la division des moyens et de chef de la division des opérations de l'État sont vacants.

La Direction a indiqué que l'emploi de chef de division des opérations de l'État restera gelé jusqu'à une date indéterminée et donc qu'il ne fera l'objet d'aucune publication de fiche de poste. Celui de chef de la division gestion des moyens a fait l'objet d'une fiche de poste et la Direction a bon espoir de pourvoir cet emploi très prochainement (quand ils disent ça avec un petit sourire, c'est qu'ils ont quelqu'un en vue).

Quant au nouvel emploi d'AFIPA créé en 2024 dans le cadre de la GPEEC 2021/2024 (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences), il restera aussi vacant. L'utilisation de cet emploi est directement liée au nombre d'emplois d'AFIP. La DDFIP de la Vienne passera à deux AFIP au prochain départ de l'un des trois actuellement présents. Il s'agira alors de revoir l'organigramme de fond en comble. Dans cette optique, les emplois d'AFIPA seront repositionnés et le nouvel emploi d'AFIPA sera alors pourvu (si on trouve quelqu'un d'intéressé).

- côté IP, la Vienne est toujours en déficit d'un emploi : 8 emplois d'IP sont créés, mais 7 IP sont affectés dans le département<sup>4</sup>.

La GPEEC initiale prévoyait la création d'un emploi d'IP en 2024, mais les choses ont changé et une nouvelle GPEEC Encadrement est en cours de réflexion à la DG pour 2026/2027, car les projections initiales se sont avérées irréalisables pour les AFIPA et les IP, entraînant de nombreuses vacances d'emploi. Ce constat entraîne les Directions à proposer des postes soit à un grade inférieur à celui d'origine, soit en l'ouvrant à deux grades différents pour se donner plus de chances de le pourvoir.

Face aux difficultés de recrutements sur le grade d'IP, la Direction de la Vienne a préféré négocier avec la DG et « échanger » un emploi d'IP contre une autorisation de recruter des IDIV classe normale, alors qu'il était prévu qu'on en perde deux (donc, non seulement, on n'en perdra pas deux, mais en plus on pourra en recruter). L'objectif poursuivi est de renforcer très vite la Direction dans ses capacités d'expertise sur le pôle fiscal. Et pour faire vite, il sera plus facile de trouver des IDIV que des IP, d'autant que la DGFIP dans son ensemble manque d'IP<sup>5</sup>.

Concernant les IDIV, le débat a porté sur la nécessité d'en déployer dans tous les services extérieurs à la Direction selon un échelonnement qui existe déjà dans certains services : 1 - chef de service / 2 - adjoint IDIV / 3 - adjoints cadres A / 4 - agents B et C. La Direction estime toutefois que ce schéma-type n'est pas nécessaire partout et que surtout, nous n'aurions pas suffisamment d'IDIV pour l'appliquer à tous les services.

6 ) Le SGC de Poitiers extérieur est renforcé par deux emplois de B, dont un pris au **SIP Sud Vienne** qui ne nous semblait pas être dans un état de sur-effectif qui puisse justifier ce transfert d'emploi.

La Direction nous a indiqué que cet emploi de B était celui implanté à la **cellule CSP (contrôle sur pièces) de Montmorillon**, cellule pilotée au quotidien par le chef du SIP de Montmorillon, mais fonctionnellement rattachée au PCR (Pôle de Contrôle Revenus/Patrimoine) de Poitiers, lequel vient de changer de responsable. Cette cellule implantée à Montmorillon par le précédent DDFIP de la Vienne, dans une volonté de « recréer des services en zone rurale », obtient de bons résultats en travaillant sur des listes simples. Néanmoins, aucune décision n'est prise au-delà de 2024 sur sa pérennité, notamment en raison de l'évolution des métiers du contrôle fiscal dans le cadre du COM.

A l'issue de ces échanges de considérations, le vote sur le projet de répartition des emplois pour 2024 a été le suivant : vote CONTRE des élus FORCE OUVRIÈRE et de la CGC.

En questions diverses, la Direction a été questionnée sur la notation 2024 des agents B et C assurée par les cadres A. D'après la Direction, l'exercice de notation 2024 par les A devrait être mieux cadré qu'en 2023 (pas trop de mal !), avec une présentation initiale du dispositif et un cadrage préalable entre le A notateur et son chef de service. La Directrice estime que la notation des agents fait partie du bagage du A encadrant. Même si cela avait fait débat lors de la dernière convention des A, c'est un avis que nous pouvons partager, mais à la condition que le A soit considéré par le chef de service comme un cadre toute l'année et en toutes circonstances et pas seulement au moment de l'exercice de notation. Il importe donc que le cadre A, à qui l'on demande d'évaluer les agents qu'il encadre toute l'année, soit positionné au plus près des prises de décision sur le fonctionnement du poste et pas relégué au rang de simple exécutant de décisions prises en se passant de son avis.

Les élus FORCE OUVRIÈRE : Karen MALLER (Trésorerie de Poitiers Etablissements Hospitaliers) ; Thierry PREVOSTEL (Brigade de Contrôle et de Recherches) ; Eric LIEBUS (Mission Risques Audit).

<sup>4</sup> L'emploi d'IP chef du SIE de Poitiers est un emploi comptable, non compris dans les 8 emplois du TAGERFIP.

<sup>5</sup> En 2024, ce sont pas moins de 190 IP qui vont être recrutés. C'est le moment de passer le concours !