



Récapitulons

CSAL DRFIP 44

Comité Social d'Administration

4 décembre 2025

Dans sa liminaire, La Cgt est revenue sur le budget du gouvernement, en discussion, qui prévoit encore des nouvelles suppressions d'emplois dans la Fonction Publique et notamment à la Dgfp. Cela entraîne de régulières réorganisations des services et des missions pour encaisser les suppressions d'emplois. La Dgfp a d'ailleurs mis en place un nouveau mode de calcul des emplois afin d'invisibiliser les agent·e·s dans les données. On parle désormais en ETP : Équivalent Temps Plein, en rendant illisible la situation des agent·e·s dans les services. Bercy s'emploie à détruire méthodiquement tous les cadres et règles de gestion.

BILAN 2024 DU TÉLÉTRAVAIL

À la Dgfp, en 2024, 62 % des agent·e·s utilisaient le télétravail avec un taux moyen mensuel de 51 % (agent·e·s ayant au moins une demi-journée de travail dans le mois).

À la Drfp 44, les taux sont un peu inférieurs.

DGFIP			
58 479 télétravailleurs et télétravailleuses			
A+	A	B	C
10,7 %	25,4 %	44 %	19,9 %

Le nombre de refus officiel est rare pour la Dgfp et aucun pour la Drfp44. Cependant, certains refus par les chef·fe·s de service peuvent ne pas apparaître dans ces statistiques.

Conséquence, le nombre de recours est faible.

Comme [en 2023](#), le bilan présenté est réduit dans ses données et ne permet pas de se faire une idée précise de la situation à la Drfp44.

- Absence de données genrées ;
- conséquences sur les services non identifiées ;
- conséquence sur les agent·e·s notamment sur la question des risques physiques et psychosociaux non évoquée ;
- pas de bilan non plus concernant les répercussions sur la formation continue et l'accompagnement des nouveaux arrivant·e·s.

En 2025, une note de service a recadré le télétravail pour « un meilleur équilibre entre télétravail et

maintien du collectif de travail ». Cette note compense aussi le faible nombre de formations à destination des chef·fe·s de service sur le sujet.

La CGT a rappelé quelques problématiques :

- La prise en charge réelle de toutes les dépenses par l'employeur ;
- le respect du temps de travail ;
- un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- du matériel adapté fourni (double écran, téléphone portable...).
- avoir une vigilance nécessaire sur les Risques Psycho Sociaux (RPS) spécifiques.

Il y a besoin d'un échange collectif par service sur l'impact du télétravail sur l'organisation du travail, et tout le monde doit être associé y compris celles et ceux qui ne télétravaillent pas.

Sur le matériel fourni, nous avons 726 lignes mobiles à la Drfp44. En 2025, 117 nouveaux téléphones portables ont été attribués ce qui porte à 692 les tél portables affectés. N°1 a sorti la carte de l'empreinte carbone pour ne pas distribuer trop de matériel.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'intelligence artificielle est à la « mode » et la Dgfp n'y échappe pas. On en arrive à confusion de définition entre l'ancienne notion d'algorithmes qui traitent les données et celle d'IA capable de simuler certains traits de l'intelligence humaine (raisonnement, apprentissage...).

La réflexion actuelle est interministérielle et à vocation à redescendre au niveau de la Dgfip.

- Quel usage ?
- Quelles infrastructures techniques ?
- Quels gains métiers attendus ?

Nous avons eu en instance une simple présentation de la feuille de route nationale sur laquelle nous n'avons pas de prise en local. Le constat est partagé, qu'à ce stade l'IA pose surtout des questions plutôt que des solutions. L'orientation générale est de faciliter les choses pour l'utilisateur, notamment avec l'expérimentation « parler clair » qui doit nous aider à reformuler nos expressions pour être plus compréhensible par le contribuable. Tout cela s'accompagnera de formations et d'expérimentations et, espérons-le, d'une vraie évaluation des conséquences sur les conditions de travail des agent·e·s.

Pour la CGT, l'IA doit aider et non remplacer.

Il y a un vrai risque de Taylorisme 3.0 avec pour conséquence de nouvelles suppressions d'emplois. D'ailleurs, la DG l'a elle-même évoqué lors de son passage à Nantes. Or, nous sommes déjà impactés par des requêtes contentieuses rédigées à l'aide de ChatGPT... Nos pratiques doivent nécessairement évoluer. Nos infos et procédures vont gagner en publicité, il suffit que les avocats fiscalistes nourrissent « la bête » avec nos procédures.

Plus largement, ces outils IA sont de nature à augmenter les interactions avec le public. Concrètement, cela risque de nous donner plus de travail !

En résumé, nos principaux questionnements :

- attention à l'effet de mode, le technosolutionnisme et le risque de taylorisme numérique accru
- risque sur la protection des données
- l'IA aujourd'hui ce sont des centaines de millions de travailleurs du click qui, dans les pays les moins riches, servent à nourrir la bête. L'IA ne fonctionne que grâce cette main d'œuvre corvéable à merci, non syndiqué, non soumise à protection sociale, c'est un nouveau servage à l'échelle mondiale qui se développe. On voit difficilement comment les quelques dizaines de milliers de travailleurs de la DGFIP pourraient nourrir utilement une IA pour la rendre opérative.
- Attention à ne pas tout planter comme souvent nos derniers chantiers informatiques
- coût écologique
- besoin d'une étude d'impact : coût, impact sur l'organisation et collectifs de travail

Pour le directeur, il est strictement interdit aux

agent·es de nourrir les IA avec des données professionnelles. Cela paraît illusoire. La formation et la sensibilisation des cadres envers l'IA a débuté et va être étendue.

Une expérimentation d'une IA générative type Chat GPT est déjà en cours. Pour la DRFIP 44, nous avons 29 expérimentateurs recensés mais pour un outil en cours d'élaboration, « mon assistant IA » avec trois usages : « parler clair », un module de chat et un module de recherche de textes métiers. Pour l'instant c'est plutôt décevant en termes de qualité de la réponse. L'idée est aussi de faire le tri entre moteur de recherche classique et IA générative. Pour les DAJ, on teste l'IA LexIA pour gérer les rescrits. La DGFIP ne serait pas impliquée dans le scandale en cours avec le marché IA « Doctrine ». C'est pourtant un marché concernant la Fonction publique d'état.

Dans le contrôle sélectif de la dépense, il y a déjà de l'IA mais pour l'essentiel, on est en phase de test. L'IA et la transformation numérique doivent être également parfaitement cadrées. Une feuille de route IA est en cours d'élaboration sur le deuxième semestre 2025 pour diffusion aux agents début 2026.

TRAÇABILITÉ DES APPLICATIONS

On ne le dira pas assez, semble-t-il, **la consultation des applications informatiques par les agent·e·s doit être strictement réservée à des fins professionnelles.**

La Directrice Générale en a fait un cheval de bataille et les sanctions tombent comme les feuilles en automne. Ce sont des procédures parfois très lourdes, avec commission de discipline à Bercy, et des conséquences sur la carrière des agent·e·s.

Les contrôles de traçabilité des applications sont permanents et finissent par être très chronophages. En 2024, 0,05 % des consultations s sont avérées non justifiées entraînant une procédure pour les agent·e·s concerné·e·s.

DISSOLUTION DES PCE

Les Pôles Contrôle Expertise vont disparaître à la DRFIP 44 au 01/09/2026. Une partie de la programmation Data Mining repart à la DIRCOFI, un Pôle Départemental de Programmation va être installé et **l'expertise sera... nous ne savons pas encore où !** D'après les derniers groupes de travail, le transfert de l'expertise dans les SIE semblait acté. Coup de tonnerre lors de cette ins-

tance, **N°1 nous a soutenu que sa décision n'était pas encore faite** et qu'il se laissait encore du temps pour la réflexion ! **La CGT a souligné** que la promesse d'un cadrage définitif avant les mutations nationales ne serait donc pas respectée. Ce que N°1 assume car selon lui, ce serait de nature à limiter « l'évasion » des sachant.es. À croire que l'incertitude dans laquelle il continue de plonger les collègues est une bonne chose.

Bref, il a été impossible de discuter d'autre chose que du transfert des emplois des Ddfip/Drfip vers la Dircofi.

Emplois PCE actuels à la Drfip44 :

	A+	A	B
Pce 1	1	6	6
Pce 2	1	6	4
Pce 3	1	6	2
Total	3	18	12

Le transfert d'emplois Drfip 44 vers la Dircofi Centre ouest a été établi à 2 : **1 A et 1 B**. Dans cette Dircofi, une brigade devrait être installée à Tours, en lien avec des effectifs à Rennes.

Se pose toujours la question des règles de Gestion pour les agent·e·s A des PCE actuels.

DÉPENSE : CELLULE COMPTABILITÉ

Le Service Facturier a la charge de la comptabilisation pour les opérations des différents ordonnateurs des dépenses de l'État. À la Drfip 44 : Sfact, Cgf Bloc 2 et Cgf bloc 3, ainsi que des écritures du Cgr (Centre de Gestion des retraites).

Le SLR (Service Liaison Rémunération) a sa propre cellule comptabilité.

Les CGF mutualisent les fonctions d'ordonnateur et de comptable public pour les dépenses de l'État. Ce type d'organisation a vocation à se généraliser.

Une réflexion a donc porté sur la création d'une cellule comptabilité unique pour tous les services de la Dépense État de la Drfip 44.

Pour l'instant, on est sur une petite évolution vers une cellule comptabilité désormais pilotée directement par l'adjointe de la Division.

La cellule reste sur son site avec un effectif constant (5 agent·es).

La CGT est intervenue sur cette question des effectifs car la charge de travail augmente régulièrement. Cette année par exemple la nouvelle application Ocapi du Cgr (les rejets de virements spécifiquement) et le remboursement des

avances de TIC (taxe sur les carburants) a eu un impact non négligeable sur les charges de cette cellule.

POINTS DIVERS

• Centre de Gestion des retraites (CGR).

L'année 2025 a généré son lot de problèmes notamment avec le déploiement plus large du logiciel Ocapi. La Direction indique avoir renforcé la communication entre les Cgr et le Service des Retraites de l'État (SRE) pour, au minimum, faire remonter les difficultés.

Des dispositifs ont été mis en place pour accompagner les agent·e·s : formations, baisse des quotités de télétravail pour améliorer les échanges, consignes du SRE.

La CGT est intervenue pour indiquer que les agent·e·s ont un ressenti différent du bilan présenté par la Direction.

La charge mentale des agent·e·s de ce service reste élevée (anomalies à résorber, technicité accrue, appels avec les pensionné·e·s qui subissent Ocapi...).

• Règle de Gestion des A en Sie et PCE.

Pour le Sie absorbant : ABC aucun changement au 1^{er} janvier 2026.

Pour le SIE absorbé : ABC sont désormais ALD au 1^{er} janvier 2026. Pas de priorité nationale car pas de suppression de poste. Au mouvement local les A sont prioritaires pour suivre la mission (dans le cadre d'une fiche de poste). Les B devront saisir dans mouv RH avec une priorité pour suivre la mission (pas de délai de séjour). Les agent·es peuvent ne pas suivre la mission dans le cadre d'une mutation pour convenance personnelle.

Pour les PCE, le Directeur ne souhaite pas s'étendre sur les règles de gestion qui s'appliqueront dans le cadre de la disparition des PCE.

Cgt Finances Publiques 44

Vos représentants Cgt en CSAL:

- Pierre-Yves Grellier
- Alain Colas

- cgt.drfip44@dgfi.finances.gouv.fr
- <http://www.financespubliques.cgt.fr/44>
- 02 51 12 87 08
- 2 rue du Général Margueritte 44300 Nantes
- Permanences les mardis après-midi



LIMINAIRE CGT

Monsieur le président,

Nous nous retrouvons enfin en séance et comme le calendrier prévisionnel du dialogue social fait partie de l'ordre du jour de cette instance, profitons-en pour rappeler qu'il serait bon de ne pas changer plusieurs fois consécutivement les dates des instances. Rappelons aussi que ne prévoir que quatre Formations spécialisées dans l'année nous empêche concrètement toute réactivité de l'instance par rapport aux problèmes. Nous venons de le voir avec la dernière FS qui s'est tenue le 20 novembre. Nous avons pu examiner un registre potentiellement très alarmant qui datait de trois mois... Ce n'est pas sérieux.

Pour en revenir à notre actualité, le 05 décembre est prévu un comité de Réseau qui va annoncer les suppressions d'emplois 2026 à la DGFIP dans la foulée du projet de loi budgétaire 2026 débattus au Parlement. Encore une fois la DGFIP sera le premier pourvoyeur d'économies et de suppressions d'emplois avec 550 suppressions nettes annoncées, **contrairement au gel annoncé initialement**. Dans nos directions locales, une fois les transferts d'emplois neutralisés, ce seront environ 700 suppressions nettes.

Dans le même temps, les ministères qui sont au cœur de l'appareil répressif de l'État, auront tous des effectifs et moyens à la hausse, avec en tête l'armée et les commandes au complexe militaro-industriel, avec l'augmentation de 6 milliards du budget militaire dans une loi de programmation militaire qui était déjà portée à 393 milliards soit un doublement depuis les deux précédentes lois, la police et la gendarmerie, la justice (en particulier les prisons). La CGT est très inquiète du bruit des bottes et de la frénésie guerrière qui semble s'emparer d'une bonne partie de l'Europe. Les marchands de mort se frottent les mains, et profitent d'un marché juteux dans lequel les États injectent des centaines de milliards sans contrôle démocratique – qui seraient mieux employés à des investissements au service des populations et du droit international.

À la Dgfiip, les réformes succèdent aux réformes déstabilisant chaque jour les services publics et les missions de la Dgfiip. Il faut trouver des économies pour compenser les centaines de milliards de cadeaux aux actionnaires et patrons.

Intelligence artificielle, fusion de service tels les SIE et PCE, mutations au choix et au fil de l'eau, les idées d'évolutions, pas vraiment positives, ne manquent pas.

Si nous revenons à l'emploi à la DGFIP, Bercy nous propose une nouvelle entourloupe, un escamotage de premier ordre, par la mise en place d'un nouveau calcul des emplois !

L'idée problématique, encore une, en cours de mise en place est la détérioration des outils de gestion des emplois le TAGERFIP et le Magerfiip. On ne raisonnera plus en nombre d'agent-es mais en Équivalent Temps Plein.

L'ancien système, certes imparfait, permettait de connaître la situation des services et de pouvoir se projeter éventuellement pour les demandes de mutation.

Le nouveau système, sous couvert d'ajuster les emplois aux charges, et on connaît déjà ce discours, va permettre de masquer les vacances d'emplois, de supprimer discrètement des emplois, d'accélérer tranquillement les restructurations et de précariser la situation des agents qui seront, in fine, tous et toutes en situation d'ALD.

Le but est de rendre illisible la situation les emplois dans les Directions et de continuer le détricotage de la fonction publique. Comment contester des mutations ou des transferts d'emplois lors des restructurations lorsque l'on ne raisonne plus en termes d'agents.

Cela faite suite d'ailleurs à la suppression des Capl, la réforme des Capn et des Chsct.

L'agent est un pion qui n'a pas son mot à dire y compris pour sa carrière personnelle.

Bercy s'emploie à détruire méthodiquement tous les cadres et règles de gestion.