



Récapitulons

CSAL DRFIP 44

Comité Social d'Administration

19 mai 2026

Dans sa liminaire, La CGT est revenue sur le contexte économique inflationniste en France et les conséquences sur les agent·e·s qui subissent le point d'indice figé. Face à l'urgence salariale, la CGT a appelé à des mesures immédiates en faveur de tous et toutes les agent·e·s de la Fonction Publique. La CGT a aussi insisté sur la problématique de l'informatique à la Dgfiip avec les fuites de données et l'intelligence artificielle.

Sur l'emploi et les restructurations, la CGT constate une dégradation générale qui a un impact sur les agent·e·s et les usager·e·s.

■ FORMATION PROFESSIONNELLE

La For Pro a fait le bilan de la formation professionnelle 2025 et présent les perspectives 2026.

CONCOURS

Grosse activité pour la For Pro avec l'augmentation très forte du nombre de participant·e·s.

Les concours externes de contrôleurs et inspecteurs ont été rénovés, avec de nouvelles épreuves comme l'histoire géo qui devraient diversifier les profils recrutés.

Le concours d'agent C est organisé par les Douanes.

Le nombre d'inscrit·e·s à la préparation aux concours a aussi beaucoup augmenté.

Pour la CGT, obtenir des concours est quasi le seul moyen d'améliorer sa rémunération. Ceci explique sans doute cette augmentation du nombre de préparant·es. La CGT dénonce d'ailleurs le fait que ce soit le seul élément de langage de la DG quand on parle rémunération : « passez les concours ». Tout le monde ne peut pas passer les concours et de plus, il y aura un effet entonnoir (ou plafond) comme on le voit avec le concours d'IP : 34 inscrit·e·s, zéro reçu·e·s !

FORMATION

Petite nouveauté : le plan national a été renommé en « priorité de la formation » avec un document de 138 pages. Tout est prioritaire !

Côté bilan, l'activité est soutenue avec 230 ses-

sions organisées, et + 13 % de formé·es par rapport à 2024.

La Cgt souligne l'intérêt et la qualité des actions de formations locales comme celle pour les contractuel·les en SIP.

L'absentéisme des formations en présentiel est de 5 % ce qui reste en deçà des chiffres de l'Acif. (Centre inter-régional de Formation).

Il a été relevé que les déplacements pour les agent·e·s hors agglomération nantaise étaient un frein à la formation. La For Pro travaille pour mettre en place des formations en bi-modal (présentiel en même temps que distanciel) ou full distanciel.

Sur la temporalité des formations, la Cgt a rappelé qu'elles devaient permettre une mise en pratique rapide pour être bénéfiques. Nous avons pris l'exemple de la taxe d'urbanisme pour illustrer le propos... et au passage, rappeler que l'appli pour la TU fonctionne très mal !

SEMAFOR a connu des évolutions qui vont faciliter l'accès aux parcours de formation.

Une formation à l'intention des tuteurs et tutrices a été proposée pour la première fois.

La CGT constate que la formation professionnelle reste un élément qualitatif à la DGFIP. La difficulté aujourd'hui est la formation dans son service et sur son poste de travail dans un contexte de tensions dans les services,

avec le manque de sachant.es et les sous-effectifs.

VOTE sur le plan local de formation 2026 :

Vote favorable de toutes les Organisations Syndicales.

■ FACTURATION ÉLECTRONIQUE

La Direction a présenté le déploiement de la facturation électronique imposée aux professionnels. Les entreprises devront recevoir et émettre leurs factures sous format électronique.

Pour les émissions : cela sera obligatoire, le 1^{er} septembre 2026, pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire et le 1^{er} septembre 2027, pour les petites entreprises et les micro-entreprises.

Pour les réceptions de factures : dès le 1^{er} septembre 2026 pour toutes les entreprises. La facturation électronique sera obligatoire pour tout l'espace CEE à compter de 2030.

Les collectivités publiques passeront par CHORUS Pro.

Malgré une intense campagne de communication, seules 12 % des entreprises de Loire Atlantique sont prêtes. Et plus l'entreprise est petite, plus le têt d'adhésion est faible.

FORMATION

Les agent.e.s SIE en local ont tous et toutes été formées pour assister les usager.e.s. Cela implique aussi pour les collègues un effort de fiabilisation du fichier.

Sur le fond, la CGT déplore que l'on ait fait le choix de faire appel à une myriade de plateformes privées plutôt que d'avoir un unique opérateur public, notamment pour des questions de sécurité des données. À noter que le directeur local défend cette externalisation...

Quant aux promesses, elles vont mettre du temps à se concrétiser, notamment celle sur la baisse de la fraude à la TVA, car les fraudeurs vont s'adapter.

À la DGFIP, nous en sommes seulement à la

phase d'information, mais il n'y a pas eu d'étude d'impact sur les services après le basculement. Quelle charge de travail ? Quand l'application FACTELEC qui servira au traitement des factures sera déployée ? Quelle échéance pour des CA3 pré remplies ? Impact sur la programmation et le contrôle fiscal ? Impact sur l'emploi à la DG-FIP ? **La direction locale n'a aucune réponse et la DG abuse de la méthode Coué.**

■ BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE & MON DIAG'MOB

La loi oblige les employeurs à faire un Bilan des émissions de gaz à effet de serre (Beges), tous les 3 ans.

La diminution est de 17 % à la Drfip44 (hors achat de papier). Ce qui est mieux que la moyenne nationale.

Sans surprise ce sont les déplacements professionnels (dont le trajet domicile-travail) qui produisent le plus d'émissions de GES.

La baisse des émissions de GES est notable sur le pôle achat : baisse des dépenses d'affranchissement, de travaux et d'entretien de l'immobilier ainsi que de papier.

MON DIAG'MOB

Une expérimentation est en cours pour réduire les émissions de GES en optimisant les déplacements des agent.e.s.

Le covoiturage rencontre des difficultés notamment pour la mise en relation des collègues.

Pour la CGT le bilan présente plus d'aspects financiers qu'écologiques (papier, affranchissement...). Certains éléments étant remplacés par des systèmes polluants beaucoup (dématérialisation, IA...).

Elle a suggéré que des bornes de recharges, même payantes, pour les voitures ou vélos électriques soient mises à dispositions des collègues dans les parkings professionnels.

■ DRFIP44 : MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La Direction a fait un bilan 2025 des mutations et affectations.

- **A+** : recrutement au choix au fil de l'eau. 15 postes proposés en 2025 entraînant 140 candidatures.
- **A** : recrutement au choix au mouvement local. 27 postes proposées pour 29 candidates !
25 inspecteurs stagiaires prépositionnés au choix. (CV & lettre de motivation).
- **B & C** : mouvement par ancienneté administrative.
- **Contractuel·les** : 55 recrutements

Pour la CGT, on cherche toujours la plus-value du recrutement au choix des A par rapport à l'ancien système. Ce nouveau système est extrêmement chronophage (préparation des candidats, entretiens avec jury...) sans apporter de satisfaction. Il y a d'ailleurs eu moins de demandes de mouvement en 2025 qu'en 2024.

La Dircofi Centre-Ouest a fait des fiches de postes nationales mettant en concurrence les Directions en dehors du mouvement national. La CGT a dénoncé cette mise en concurrence des directions entre elles pour attirer des effectifs. C'est une source d'instabilité et de chaos.

■ RECRUTEMENTS 2024/2025

55 recrutements d'agent·e·s contractuel·les ont été autorisés pour la Drfip 44 :

- 21 B
- 33 C
- 1 AT

5 agent·es administratifs sans concours ont été recruté·es.

Tous les contrats contractuels proposés en 2025 étaient d'une durée de 3 ans.

10 de ces contractuel·les sont déjà parti·es (dont 3 réussites aux concours)

Les recrutements pendant la période estivale sont plus compliqués au vu de la volumétrie. La Direction a fait le choix de ne pas mobiliser tous les chef·fes de services concerné·es par les recrutements. Les recruteurs vont donc le faire pour leur service mais aussi pour d'autres de

même nature.

La CGT constate une débauche de moyens pour le « recrutement » interne, alors que pour le recrutement contractuel c'est léger. La direction se retranche derrière les multiples phases du recrutement (France Travail, entretiens, présentation de la DGFIP...) mais la partie entretien pour le poste est vraiment légère.

Sur la rémunération, les contractuel·es C sont rattrapé·es par le Smic. Avec la hausse de 2,41 % du SMIC au premier juin, les contractuel·es C payé·e·s 1500 € nets vont y être.

La CGT a demandé au directeur que leurs contrats soient revus à la hausse en 2026. La CGT a aussi demandé l'octroi d'une prime précarité de 10 % comme cela se fait dans le privé. Le Directeur a répondu qu'il va regarder cela, même s'il considère avoir peu de possibilité en ce sens.

■ SCHÉMA DIRECTEUR DU NUMÉRIQUE

La directrice de la Disi Centre Ouest, Isabelle Gaetan, a présenté la situation et l'évolution de l'informatique à la Dgfiip.

Télédéclaration : tout va bien.

Il y a plusieurs attaques informatiques par jour. La télédéclaration par smartphone a progressé (+25%). Cela entraîne -13 % en moins de déclarations papier.

Gmbi : Cela se passe plutôt bien cette année ! Enfin, pas pour pas la Taxe d'Urbanisme !

Hélios : la panne de février est due à la panne d'un matériel. L'analyse de l'origine et la remise en route furent compliquées.

■ QUESTIONS DIVERSES

FIN DU PÔLE DES CONSIGNATIONS

Un questionnaire a été adressé aux agent·e·s concerné·e·s pour connaître leur souhait d'évolution professionnelle dans le cadre de la suppression de leur service (suivre la mission, rester dans leur Direction ...).

CAMPAGNE IR EN COURS

Très forte sollicitation constatée en début de

campagne (+ 20%). Quelques petits bugs sur le parcours déclaratif pourrait expliquer le phénomène.

Le **flux physique** semble supérieur au niveau de 2025.

Les sollicitations **e-contacts** sont en hausse avec un taux de réponse dans les temps très bon (93 % de réponses dans les 7 jours).

Et on a une hausse de demandes via la **boîte mails des services** (+ 12,45 %) que la direction ne s'explique pas.

Pour le **téléphone**, le taux de décroché est satisfaisant. 341 permanences téléphoniques nationales (379 en 2025).

Accueil sur Rendez-vous (APRDV) en diminution (– 12,89 % de RDV). L'APRDV téléphoniques sur SIP Rezé a été expérimenté (avec toujours la possibilité de faire proposer un accueil physique à l'utilisateur).

PÔLE DÉPARTEMENTAL DE CONTRÔLE ET DE PROGRAMMATION

19 emplois (Nantes et St Nazaire)

Cafouillage au démarrage avec l'impossibilité d'accéder aux dossiers sur Alpage pour des problèmes de codes SAGES. La Direction est très optimiste sur le bon fonctionnement du nouveau service.

EXPERTISE EN SIE

La Direction est consciente des difficultés des cellules expertises.

Les agent-es sont affecté-es pour continuer les

missions d'expertise qu'ils et elles faisaient en PCE. Or, les collègues des SIE viennent les solliciter sur d'autres sujets. Vu le sous-effectif des cellules expertise, les autres A des Sie doivent intervenir en expert.

Les cellules expertises seront prioritaires pour avoir l'équipe de renfort.

CONGÉS HORMONAUX

C'est un point porté par la CGT.

Suite à notre intervention, le directeur a sollicité la Direction Générale. Pour la DG, il n'y a pas de base juridique pour l'attribution d'autorisation d'absence spéciale pour les collègues souffrant de ces troubles. Néanmoins, dans le cadre de la santé des agent-e-s au travail, des actions d'informations et sensibilisation seront mis en place ainsi qu'une fiche réflexe à destination des encadrant-e-s sur le sujet.

Les personnels peuvent aussi solliciter la médecine du travail pour d'éventuels aménagements. La direction locale va prendre des mesures.

Cgt Finances Publiques 44

Vos représentants Cgt en CSAL :

- Pierre-Yves Grellier
- Alain Colas

- cgt.dr44@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

