



## **CSAL DU 26/11/2025**

1.Approbation du PV de CSAL du 27/05/2025

### **POUR INFORMATION :**

2. Programmation 2026 des travaux du comité
3. Rénovation de l'allocation et de la gestion des emplois
4. Questions diverses

Les organisations syndicales ont lu leur déclaration liminaire.  
La nôtre est jointe à ce compte-rendu.

Mr LAFFITTE n'entend pas répondre à la lettre ouverte que nous lui avons adressée. Il ne peut nier que la réunion a été animée et indique que sa réponse était à l'attention des représentants syndicaux après lecture des liminaires. Il ne répondra plus aux liminaires adressées par les organisations syndicales et ne répondra qu'aux questions en lien avec l'ordre du jour ainsi qu'aux questions diverses.

FO déplore le ton irrespectueux employé à son encontre. La CGT FP84 fait remarquer qu'il y aura d'autres échanges animés mais que le niveau de langage utilisé par le Directeur lors des échanges du 07/10/2025 avec les organisations syndicales est inapproprié et inadmissible.

Aucune réaction de la part de Solidaires Finances Publiques ! Circulez il n'y a rien à voir !!!

Le proverbe : qui ne dit mot consent s'appliquerait-il à cette situation ? Nous vous laissons en juger !

1. Approbation du PV du CSAL du 27/05/2025 :  
Vote pour à l'unanimité.

2. Programmation des travaux du comité :

La déclinaison du nouveau référentiel au niveau local sera présenté fin janvier-début février.

Ouverture des mutations nationales du 19 décembre au 9 janvier.

Les organisations syndicales déplorent la période qui coïncide avec les vacances scolaires.

3. Rénovation de l'allocation et de la gestion des emplois

La direction nous a présenté la rénovation de l'allocation et de la gestion des emplois.

Actuellement le TAGERFIP donne la répartition par structures et par grades.

La MAGERFIP permet de faire évoluer la répartition des emplois du réseau.

Le SAGERFIP permet de connaître les fonctions exercées par les agents de la DGFIP au sein de chaque structure.

Dans le nouveau système on passe de la référence emploi à celle d'équivalent temps plein.

D'après la direction, le nouveau système n'aura aucun impact sur les effectifs globaux de la DGFIP.

Les organisations syndicales relèvent que les recrutements ne sont pas faits à la hauteur des vacances d'emploi.

Le directeur précise que la capacité d'accueil des ENFIP est limitée.

Pour le Vaucluse 675 chaises en 2025, 652 ETP après loi de Finances

En janvier, la direction déclinera en ETP, service par service pour chaque catégorie.

A ce jour, la direction annonce 700 contrats signés avec la DDFIP de Vaucluse, incluant dans ce chiffre également les agents statutaires ! Nous avons précisé qu'en tant que fonctionnaire nous n'avons signé aucun contrat. On peut se demander ce que laisse présager ce nouveau vocabulaire qui, normalement, est utilisé dans le privé ! Pour nous le poids et le choix des mots à toute son importance...

Dans le nouveau système le temps partiel sera pris en compte comme suit : 1 personne à mi-temps compte pour 50 %, 2 personnes à 50 % = 1 ETP.

Le calcul de la vacance change, avant la vacance se faisait par chaise.

On assiste également à une redéfinition des blocs métiers pour lesquels la répartition des emplois est établie selon les critères de charges et enjeux.

Certains emplois ne sont pas concernés par ces critères et seront reconduits à l'identique sur la base d'un ETP par emploi.

En bref une véritable usine à gaz, même la direction a eu des difficultés à nous présenter ce nouveau pilotage. Il demeure donc un grand nombre d'interrogations, en espérant que les données qui nous seront apportées en fin d'année nous éclairent sur l'avenir des effectifs des différents services du département.

Jusqu'alors, chaque service pouvait expliquer la non réalisation des objectifs par le manque d'effectifs. La direction parlait même de la nécessité de prioriser les tâches, acceptant le fait que certaines ne soient pas accomplies.

Désormais, avec ce nouvel outil de pilotage, la DG fait disparaître les vacances d'emploi.

Les emplois seront alloués pour réaliser une certaine charge de travail et nous serons sommés d'atteindre les objectifs fixés.

Ce qu'il ressort de notre analyse, c'est que la pression sur les agents, de tous grades, sera encore plus prégnante.

Cette nouvelle répartition risque d'engendrer des mouvements de personnels selon, soit le manque d'emplois dans certains services ou le surnombre dans d'autres, ce qui engendrera une mobilité forcée.

Le directeur nous a fait remarquer que dans le département, la direction avait toujours été attentive à réaffecter les agents au plus près.

Solidaires a rétorqué que ce n'avait pas été le cas lors de la suppression de la ligne EDR !

Pour nous, l'application de ce nouveau pilotage conduit à mettre les agents dans une insécurité totale. Nous pourrions être amenés à changer de services au gré des évolutions des emplois et la seule garantie serait celle accordée aux agents en surnombre, comme dans le cas des suppressions de postes.

Enfin, cette situation aura un impact certain sur les mouvements de mutation, tant au niveau local qu'au niveau national.

#### 4. Questions diverses

Affectation des stagiaires B : 8 contrôleurs affectés au CCPRO pour 7 postes vacants

Pour les A: pré positionnement de 3 A stagiaires au PCRCP.

1 au SIE de Cavaillon alors qu'il y avait 2 possibilités.

Réponse de la direction :

Pour l'affectation des B il existe une incertitude sur une affectation ce qui explique l'affectation en surnombre.

M TOESCA précise qu'il y aura un support normé pour faire le bilan des affectations.

Pour le PCRCP l'affectation est un effet d'anticipation et il assume le rebasage des emplois.

Orientation de la DG demandant à privilégier le PCRCP. Le DDFIP s'est engagé à pourvoir les emplois vacants dans le cadre des départs à la retraite à venir.

Travaux à l'accueil du SIP :

Réunion le 3/12 sur l'accueil en janvier avec les chefs de service, si possible l'accueil se déroulera à l'accueil mutualisé.

Situation SIP nord Vaucluse :

les agents au PRU sont en difficulté et aimeraient connaître les règles qui s'imposent à eux.

Le chef de service exige que les agents soient présents de 8h30 à 12h30 et de 14h à 16h.

Les agents répondent au téléphone pendant 6 heures et en même temps répondent aux e-contacts. Il leur est plus demandé que ce qui est demandé aux agents en CCPRO et CCPart, et cela, bien évidemment sans prime !

La direction se rapprochera du chef de service. Nous ne manquerons pas d'être attentifs à cette situation.

Les élus au CSAL : Eve PUCHEU, Henri SANTUCCI