

Compte-rendu CSAL du 01/04/2026.

Nouveau référentiel emploi : un trompe-l'œil !

La DGFIP a décidé de revoir complètement sa gestion et son pilotage des emplois.

La démarche de rénovation du pilotage des emplois se traduit par la mise en place d'un nouveau référentiel des emplois en Équivalents Temps Plein (ETP) et une refonte de la méthode d'allocation des emplois entre les directions et à l'intérieur des départements.

Notre directeur a convenu que la réforme de la gestion et du pilotage des emplois était une réforme majeure.

Cette réforme à ses yeux entraîne deux avantages à savoir sortir de la fiction du TAGERFIP (en chaise avec son lot de vacances d'emplois) et prendre en compte les temps partiels. Nous serions désormais dotés d'un point référence clair et sincère, avoir des bases discussion cohérente y compris dialogue social

Ainsi le département serait même avantageé avec cette réforme.

Notre directeur a désormais l'autorisation de recruter à hauteur globalement et par catégorie à hauteur du référentiel soit 41,3 ETP auxquels s'ajoute en temps réels les départs en retraites, les départs du département par mutation, les basculements en congés de longue durée.

Mais malheureusement pour arriver à « saturation » malgré une volonté affichée de notre directeur d'être très actif en la matière, il n'a pas de moyens supplémentaires. Tout dépendra comme auparavant du mouvement national, du nombre de stagiaires affecté dans l'Isère et l'enveloppe des contractuels.

En ce qui concerne le mouvement national, il nous a juste été indiqué que le surnombre en C n'impliquerait pas la fermeture du département aux mutations C. Nous demandons à voir dans les faits si des agents C arriveront réellement dans le département

Au niveau des contractuels, il n'est pas prévu de mettre fin au renouvellement des contrats de contractuels. Le fait de ne pas avoir d'enveloppe de contractuels en début d'année ne présage en rien sur la deuxième enveloppe courant juin.

Si l'on souhaite vraiment supprimer les déficits d'ETP enfin « sincérisés » nous avons demandé un engagement de la Directrice Générale à appeler sans restriction les listes complémentaires nécessaires.

Par contre ce que gagne vraiment notre directeur c'est d'avoir des facilités pour répartir les emplois au sein du département.

Nous avons bien compris qu'il dispose désormais de marges de manœuvre pour suivre ou non les indications données par la méthode d'allocation des emplois au titre des correctifs de charges, d'enjeux et environnementaux qui ne sont que des préconisations basées sur la répartition des emplois de l'ensemble des DDFIP.

Cf tableau en annexe

Pour en parler notre directeur a évoqué ces possibilités d'atténuations. Elles sont de deux ordres :

- les orientations métiers et priorités départementales qu'il a fixé :

Il l'a fait en rattachant le futur Pôle Départemental d'Expertise au contrôle fiscal mission qui n'entre pas dans la nouvelle méthode de calcul des ETP.

Il souhaite aussi une amélioration nette des ETP dans les SIP mais sans donner d'ETP cible par SIP et sans indiquer l'impact sur les autres services.

- Les contraintes RH :

Notre directeur souhaite ne pas appliquer un traitement brutal pour diminuer les surnombres. En effet contre toutes attentes nous serions trop bien dotés au niveau des catégories en agents C et au niveau des familles en agents de SIE. Même si selon notre directeur, au niveau de la Direction Général (DG), il n'a pas été évoqué le fait de mettre fin aux surnombres d'emplois tout de suite en 1 an, les modalités précises de traitement de ces situations n'ont pas encore été clarifiées.

Nous avons évoqué aussi la situation d'une demande de mutation qui aboutirait à dépasser la cible en ETP dans le service. La direction n'a pas pu répondre catégoriquement sur cette possibilité elle attend des précisions de la DG.

Cette réforme ne fait qu'affaiblir l'ensemble des missions de la DGFIP qui méritent les emplois nécessaires à leur bonne réalisation. Habiller les uns en déshabillant les autres est une politique irresponsable mettant les missions et les agents en concurrence. Elle introduit une insécurité sur nos emplois faute de visibilité sur le moyen terme.

Structure / Service	TAG 2025	ETP 2026	Diff (±)	TAG 2025	ETP 2026	Diff (±)	TAG 2025	ETP 2026	Diff (±)	TOTAL emplois 2025 (A,B,C)	TOTAL ETP 2026 (A,B,C)	Diff (±)
	A	A		B	B		C ou AT	C ou AT				
Services de direction – (hors huissiers, AT)	73	83	+10	81	75	-6	48	43	-5	202	201	-1
Services de direction – AT							9	9		9	9	
Services de direction – HUISSIERS	7	7								7	7	
EDR	0			21	15	-6	0			21	15	-6
Réforme du CF – BDV	41	48	+7	1	1		0	0		42	49	+7
BCR	3	6	+3	8	8		0	0		11	14	+3
Réforme du CF – PCE → PDP + PDE	23	13	-10	17	17		0	0		40	30	-10
Réforme CF – PCRDP cumul → PCRDP DEP	23	23		9	9		0	0		32	32	
SDIF – ISERE (hors B géo, AT)	6	6		24	22	-2	25	21	-4	55	49	-6
SDIF – ISERE (B Géo)				16	16					16	16	
SDIF – ISERE (AT)							1	1		1	1	
SIP - SAINT-MARCELLIN	1	1		4	4		6	5	-1	11	10	-1
SIP - BOURGOIN-JALLIEU	3	4	+1	16	17	+1	28	22	-6	47	43	-4
SIP - GRENOBLE BELLEDONNE-VERCORS	2	3	+1	15	14	-1	15	14	-1	32	31	-1
SIP - GRENOBLE-CHARTREUSE-GRESI	2	3	+1	15	15		15	14	-1	32	32	
SIP - GRENOBLE-OISANS-DRAC	3	4	+1	21	20	-1	23	17	-6	47	41	-6
SIP - VIENNE	2	2		10	10		12	11	-1	24	23	-1
SIP - VOIRON	2	2		10	11	+1	14	12	-2	26	25	-1
SIE - GRENOBLE-BELLEDONNE-VERCORS	3	3		14	12	-2	8	5	-3	25	20	-5
SIE - GRENOBLE-CHARTREUSE-GRESI	3	3		17	14	-3	9	7	-2	29	24	-5
SIE - GRENOBLE OISANS DRAC	3	3		18	15	-3	9	7	-2	30	25	-5
SIE - VIENNE	1	1		9	7	-2	5	3	-2	15	11	-4
SIE - LA COTE SAINT-ANDRE	3	3		16	15	-1	7	5	-2	26	23	-3
SIE - LA TOUR DU PIN	4	4		20	18	-2	11	9	-2	35	31	-4
SGC - GRENOBLE ET METROPOLE	3	3		12	11	-1	7	6	-1	22	20	-2
SGC - LA MURE	2	2		11	11		6	5	-1	19	18	-1
SGC - FONTAINE	2	2		9	8	-1	2	2		13	12	-1
SGC - LE TOUVET	2	2		11	10	-1	5	5		18	17	-1
SGC - VIF	2	1	-1	8	6	-2	1	1		11	8	-3
SGC - VOIRON	2	2		11	10	-1	6	4	-2	19	16	-3
SGC - SAINT-MARTIN-D'HERES	2	2		9	8	-1	4	4		15	14	-1
SGC - SAINT-MARCELLIN	2	2		10	11	+1	7	6	-1	19	19	
SGC - ROUSSILLON	2	2		8	7	-1	5	4	-1	15	13	-2
SGC - BOURGOIN JALLIEU	2	2		13	12	-1	5	4	-1	20	18	-2
SGC - VIENNE	2	2		9	8	-1	5	3	-2	16	13	-3
SGC - LA TOUR-DU-PIN	2	3	+1	13	13		5	5		20	21	+1
Trésorerie - HOSPITALIERE SUD-ISERE	3	4	+1	21	20	-1	8	7	-1	32	31	-1
Trésorerie - HOSPITALIERE NORD ISERE	2	2		12	10	-2	6	4	-2	20	16	-4
TRESORERIE GRENOBLE AMENDES	2	2		7	7		6	5	-1	15	14	-1
Paierie départementale - ISERE	2	2		14	12	-2	1	1		17	15	-2
PRS - ISERE	5	5		11	11		1	1		17	17	
SPF-E - GRENOBLE	3	3		24	22	-2	23	21	-2	50	46	-4
SPF-E - VIENNE	2	2		15	13	-2	16	14	-2	33	29	-4
Services communs - GRENOBLE VALLIER (AT)							1	0	-1	1	0	-1
Total	252	267	+15	590	545	-45	365	307	-58	1207	1119	-88

Attention, ce tableau n'est présenté qu'à titre indicatif en comparaison de 2025. Il n'est pas actualisé et ne tient pas compte des arbitrages du directeur.