



LIMINAIRE CSAL DU 16 AVRIL 2024

Monsieur le Président,

Comme chaque année avec le printemps revient la campagne Impôt sur le revenu ainsi que toutes les nouveautés et les difficultés qui vont avec !!!

Si les priorités affichées par la Direction générale demeurent dans la lignée de celles affichées en 2023 (lutte contre la fraude, accueil, dématérialisation...), des évolutions et précisions sont toutefois à l'ordre du jour.

Au niveau de la dématérialisation, la possibilité de déclarer ses revenus via l'application impots.gouv.fr sur smartphone et tablette devrait être ouverte (si les conditions techniques sont remplies !). Pour cette année, cette option sera réservée au cas les plus simples (traitements, salaires, revenus de capitaux mobiliers et réductions d'impôts les plus courantes). Une possibilité de déblocage de son compte fiscal sera mise en œuvre via l'envoi d'un code à 6 chiffres par courrier postal. Jusqu'à présent, un déplacement dans son SIP était obligatoire en cas de compte fiscal bloqué.

En matière de lutte contre la fraude déclarative, l'administration fait un bilan positif des mesures prises en 2023 avec le constat de plus de 40 000 déclarations corrigées avant taxation.

Cette année, une cellule nationale de lutte contre la fraude sera créée et chargée d'élaborer la stratégie de DGFIP (!) en matière de lutte contre la fraude déclarative des particuliers...

Pour la DGFIP, l'amplification des actions à mener en la matière est réaffirmée en précisant que les SIP doivent inscrire leur action « *dans une logique de continuum et de chaîne globale de traitement intégrée, afin d'assurer la cohérence et l'efficacité de l'ensemble de nos actions de lutte contre la fraude.* » Il est précisé que « *Cet*

objectif prioritaire vise à répondre à un triple enjeu de civisme fiscal, de lutte contre l'impunité en matière de fraude et, in fine, d'amélioration de la qualité du service rendue aux usagers. »

Pour Solidaires Finances Publiques, si le but est louable en lui-même, il est assez paradoxal de voir la DGFIP dénoncer et combattre une situation qu'elle a elle-même créée !

Rappelons tout de même qu'un audit interne sur les SIP d'août 2021 faisait état d'une diminution du nombre de contrôles opérés en termes de CSP de régularisation de près de 45 % entre 2018 et 2020. Cette baisse atteignait même 53 % en prenant en compte les droits rappelés. Et en matière de CSP d'initiative, la chute était encore plus drastique avec une baisse de contrôles de plus de 70 % ...

Cette baisse ne sort évidemment pas de nulle part et sa cause principale est bien connue : une baisse forte et drastique des effectifs dans les services des impôts des particuliers.

Ainsi, c'est près d'un quart des effectifs qui ont disparu en moins de 10 ans dans les SIP ! Et avec des charges de travail, particulièrement en matière d'accueil, qui sont toujours bien là et repartent même à la hausse !

Il semble évident que, quelles que soient les mesures organisationnelles prises par l'administration, elles ne pourront ressembler qu'à un cautère sur une jambe de bois si le facteur emplois n'est pas, aujourd'hui, réellement pris en compte.

Pour cette campagne 2024, la déclaration a été modifiée pour permettre l'ajout de l'adresse de la personne étudiante mineure ou majeure rattaché au foyer fiscal. Ceci dans le but d'éviter tous les problèmes qui sont ressortis lors de la campagne des avis 2023 à propos de l'imposition des étudiants à la THS (taxe d'habitation secondaire).

En parallèle, des mentions plus lisibles (en rouge) seront portées pour sensibiliser les contribuables sur l'importance de déclarer leur adresse postale en cas de déménagement.

Au niveau de la campagne "Gérer mes biens immobiliers", des mesures sont prises pour éviter de se retrouver dans la situation chaotique de 2023. Les propriétaires d'un local se verront automatiquement dirigés vers l'application GMBI après la validation de leur déclaration sur Internet **et, surtout, la mise à disposition d'un formulaire papier pour « les personnes éloignées du numérique ».** **Quand on veut on AIDER LES AGENTS ET LES CONTRIBUABLES on peut - Tout arrive !!!**

Au niveau de l'accueil du public, l'administration réaffirme que l'ensemble des canaux de contact doivent faire l'objet d'une « égale attention ».

Il est rappelé que :

- l'accueil téléphonique doit être assuré dans les services locaux tous les jours le matin et après-midi avec une durée minimale de 30 heures par semaine.
- les courriels doivent être pris en charge dans le délai d'une semaine et les réponses apportées doivent être simples et claires...
- si la messagerie sécurisée est le vecteur à privilégier pour les contribuables, les services doivent également prendre en charge les contacts via les BALFS.
- l'accueil physique reste un enjeu majeur via les services de la DGFIP, les France Services, et les permanences en tiers lieux où la présence d'agents DGFIP est « vivement encouragée ».

S'ajoute également le renfort téléphonique.

Il faudra également veiller à la sécurité des services, à la protection du courrier...

Bref, comme chaque année être partout, en étant de moins en moins d'agent.

Encore une fois, si les buts de la DGFIP sont louables, il est à regretter que les suppressions d'emplois dans les SIP anéantissent inévitablement les objectifs que se fixe l'administration. La situation des effectifs dans les services des SIP est telle qu'il est devenu impossible d'assurer correctement et dans un même temps, l'accueil, de conseiller le public au guichet, d'être présent dans les France services et en mairie, de répondre au téléphone et aux courriels, à la BALFS, d'être en soutien des centres de contacts, de gérer et de saisir les déclarations 2042... Très clairement, ceci relève du vœu pieux, voire de l'utopie.

Si la Direction Générale veut que ces objectifs puissent être réellement remplis par les agents des Finances Publiques, il faudra aller au-delà des écrits pleins de bons sentiments et prendre en compte les charges de travail réelles et avérées ainsi que les conditions de travail des agents. On ne peut pas désirer un service public exemplaire, disponible, technicien, proche des usagers et de l'autre réduire les moyens et détruire ces services. Cette ambiguïté n'est plus tenable. Solidaires Finances Publiques demande une vraie prise de conscience de la Direction Générale et du Gouvernement sur ces sujets.

La DGFIP a besoin de véritables moyens humains et matériels pour maintenir un service public de qualité reconnu par les usagers

Au niveau, local, comme de nombreux autres services me direz vous ! , tous les SIP sont en sous effectif pour rappel :

SIP de Dieppe moins 4,4 agents, SIP Elbeuf moins 6,2, SIP du Havre moins 4,8, SIP Neufchatel 3,2, SIP Rouen moins 15,9, SIP Yvetot moins 7,5

Comme chaque année, les services de Seine Maritime sont amenés à renforcer le dispositif national d'accueil téléphonique. Tout ceci sans se préoccuper des impératifs locaux et alors qu'on supprime des emplois en SIP !!! On marche sur la tête !

Après le fiasco GMBI qui a lourdement impacté la campagne IR 2023, la nouvelle campagne s'annonce encore très compliquée dans des conditions humaines alarmantes. Comment faire toujours plus avec un peu moins !!!

Conditions qui ne sont pas là de s'arranger avec l'arrivée, d'une nouvelle expérimentation pour septembre : la mise en place de la semaine EN 4 jours, et oui JE DIS BIEN EN 4 JOURS ET NON DE 4 JOURS CAR

il s'agit de bien différencier « semaine DE 4 jours » et « semaine EN 4 jours » car si la première expression est très souvent utilisée et relayée, c'est bien de la seconde dont il est en réalité question pour la fonction publique :

- La semaine de 4 jours consiste à diminuer le nombre d'heures hebdomadaires pour conserver la même durée quotidienne de travail ;**
- La semaine EN 4 jours revient en revanche à conserver le même nombre d'heures hebdomadaires en augmentant le volume horaire effectué quotidiennement. On condense le temps de travail sur moins de journées au lieu de le réduire.**

La semaine EN 4 jours, c'est donc travailler la même durée qu'aujourd'hui

(1 607 heures par an pour un temps plein), soit de 35h00 à 38h30 en fonction des modules horaires choisis, mais sur 4 jours au lieu de 5

Sans concertation avec les organisations syndicales, la Directrice générale à peine arrivée s'est inscrite pleinement dans l'expérimentation de la semaine en 4 jours souhaités par le gouvernement.

La semaine EN 4 jours ce n'est ni plus ni moins que du temps de travail compressé (du TTC) détériorant ainsi un peu plus les conditions de travail. Nous sommes loin du progrès social tant vanté par ce gouvernement !

Le Temps de Travail Compressé c'est le risque de la remise en cause des droits et garanties des personnels en fonction de la modalité de l'expérimentation : choix individuel du module horaire, temps partiel, l'option télétravail.

- c'est des espaces de travail rognés en lien avec la politique immobilière de l'État.**

- c'est le risque de mettre à mal des collectifs déjà pressurisés.
- c'est pour l'administration, moins d'écrêtements, la fin des jours RTT, car pour que ça soit tenable le module 36h12 s'imposera naturellement pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Cette expérimentation proposée à toutes les directions sans avoir fait l'objet d'un cadrage national amène des interrogations légitimes des personnels et parfois de la hiérarchie.

Ces questions nous en posons certaines maintenant et attendons une réponse de votre part Monsieur le Président

comment pensez-vous mettre en place la semaine EN 4 jours à la DRFIP 76 ?

quel est votre plan ?

Quand et Comment les collègues seront-ils informés ?

Le choix de travailler à la semaine EN 4 jours sera-t-il individuel ou collectif ?

Vous avez déjà contacté certains chefs de service mais aucune ligne de conduite n'a été adoptée semble-t-il ! Certains demandent aux agents un vote informel par agent d'autres un vote du service ?

ceci est inadmissible, dans cette expérimentation, le choix individuel s'impose ! des collègues n'ont pas à décider du temps de travail et de son impact sur la vie d'autres qui ne seraient pas intéressés par cette organisation de travail

quelle pression sur les collègues contre cette expérimentation ?

quid des agents qui travaillent loin de chez eux ?

quid des parents de jeunes enfants vis à vis des horaires rallongés ? Des frais supplémentaires de nourrice, de garderie...

quid des collègues en temps partiel ? Et des temps partiels à venir ?

Comment gérer notre temps (pointage) en cas de retard lorsque nous ne pourrons plus le rattraper ?

Quel est l'intérêt d'échanger des Jours de RTT avec des jours fixes pour une plus grande fatigue journalière ?

Cette organisation sera – t-elle réellement réversible ?

Et tant d'autres questions en suspend

Pourquoi cette rare précipitation à vouloir mettre en œuvre une mesure présentée comme destinée à améliorer nos conditions de travail par un gouvernement qui n'a eu de cesse de les dégrader ?

C'est qu'en réalité cette semaine en 4 jours n'est pas ce qu'elle prétend être. Elle n'a pas vocation à être un vecteur de progrès social mais au contraire un instrument régressif de la politique de rigueur budgétaire. La seule logique qui préside à la rapidité de son déploiement, reste celle des « économies » que le gouvernement espère retirer de sa mise en œuvre notamment via une réduction des dépenses bâtimementaires (la politique immobilière de l'État étant devenue un des nouveaux leviers de la politique de réduction des dépenses publiques).

Cette expérimentation s'est déjà révélée non concluante

Ce concept est déjà expérimenté depuis mars 2023 à l'URSSAF Picardie sur la base du volontariat. Si les trois quarts des 200 salariés éligibles trouvaient l'idée intéressante, dans les faits, seuls 3 l'ont accepté, uniquement des personnes sans enfant à charge. Chez les 197 autres, le nouveau format a été jugé incompatible avec la vie de famille et notamment les horaires de crèche et d'école.

En Belgique, la semaine en 4 jours ouverts à toutes et tous depuis fin 2022 n'a convaincu que 0,5 % des salarié.es, 99,5 % ne voyant pas comment faire en 4 jours ce qu'il est déjà difficile de faire en 5.

Dans les faits, les seules expériences qui fonctionnent (en Grande-Bretagne, Irlande, Allemagne, Espagne...) sont celles qui s'accompagnent d'une réduction du temps de travail et de la création d'emplois.

Pour Solidaires Finances Publiques, ce miroir aux alouettes, n'est qu'une façon supplémentaire de dégrader un peu plus les conditions de travail des agents qui serviront une fois de plus de cobayes.