

Albi, le 30 novembre 2023

## **Déclaration liminaire au CSAL**

Monsieur le Président,

Ce CSA se tient dans un contexte économique et social complexe avec les sujets de pouvoir d'achat, d'évolution de la rémunération, avec la notion de mérite en filigrane, et une nouvelle évolution de la DGFIP avec la déclinaison du Cadre d'objectifs et de moyens pour les années 2023/2027. À ce contexte, à plus d'un titre anxiogène pour les personnels, est venue s'ajouter la gestion du dysfonctionnement de l'application GMBI qui a mené les personnels à assurer un service public dégradé dû à un manque de moyens tant humains que budgétaires, à un manque d'anticipation, mais aussi au dogme du numérique de notre administration.

Avec l'envoi des Taxes d'habitation sur les résidences secondaires (THS) et sur les locaux vacants (THLV), ce mauvais feuilleton connaît un nouvel épisode : on ne peut que constater une augmentation importante des visites et des appels à la fois au niveau des Services des Impôts des Particuliers, mais également des centres de contacts. En dehors du fait que cette problématique était largement prévisible au vu du déroulement plus que chaotique de la campagne de l'été dernier, il demeure que ce sont de nouveau les Services des Impôts des Particuliers qui se retrouvent dans la tourmente.

Et ce n'est pas l'annonce de la mise en place d'un dégrèvement d'office pour les mineurs qui ont reçu une THS qui va alléger les tâches, bien au contraire. Loin de la « correction automatique » mise en avant par notre ministre, ce sont bien les agents et agentes des SIP qui vont devoir gérer manuellement tout le processus de dégrèvement des THS envoyées aux enfants mineurs ! La Direction générale a donc transmis une liste à chaque direction, charge aux différents services et donc aux agents et agentes de regarder si l'envoi de la TH était légitime ou non, de prendre contact avec les contribuables, de dégrever et de faire le rôle supplémentaire à la bonne personne si nécessaire...

Bref, une nouvelle fois, et comme cet été, ce sont les agents des Finances Publiques qui vont subir les conséquences des errements et les choix politiques du Gouvernement et de la Direction générale.

Face à cela, et dans un contexte économique et social complexe, comme nous le disions en introduction, la DG a fait le choix, unilatéral, d'octroyer une prime, à la galère ? au mérite ? à tous les agents de SIP pour ce qu'ils ont eu à subir et subissent encore. Cela vaut-il solde de tout

compte ? Et doit-on en conclure que pour les 74 000 agents exclus de cette prime, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ?

Ce CSA se tient lui-même à la veille du rendez-vous conclusif sur la revalorisation de l'indemnitaire DGFIP. Rappelons que notre indemnitaire n'a pas connu d'évolution substantielle depuis 2014, tandis que l'inflation cumulée sur la même période s'élève à 18,5 % (IMT et prime de rendement bloquées depuis 2017, valeur du point ACF gelée depuis 2009). Parallèlement, depuis plus de 10 ans, notre administration est le fournisseur officiel des suppressions d'emplois au sein de la Fonction Publique d'État. Dans le même temps, les réformes et restructurations s'enchaînent à un rythme tel que même une pandémie mondiale, capable de freiner l'économie planétaire, ne parvient pas à les ralentir. À quel niveau la DG situe-t-elle la juste reconnaissance des efforts consentis au quotidien ? Autant vous le dire, les premières propositions tenaient plus du mépris que d'autre chose.

Pouvons-nous au moins nous consoler en nous disant que nous sommes toutes et tous heureux au travail ? Lors du dernier CSAL, nous évoquions les résultats du baromètre social. Depuis cette réunion, suite aux annonces de notre ancien ministre Gabriel Attal lors du CSA Ministériel du 6 juillet 2023, une étude qualitative menée par l'IFOP a été faite auprès de 44 agents de la DGFIP. Bien que le panel soit restreint, les résultats de cette étude sont parlants et font écho aux résultats de l'observatoire interne et aux alertes que nous faisons depuis trop longtemps. Une fois encore le constat est sans appel:

- perte de confiance en nos dirigeants;
- perte de sens du travail;
- perte de culture commune;
- augmentation de la charge de travail;
- insécurité des agents sur leur avenir professionnel;
- difficultés dans l'exercice des missions;
- mal être des agents tous grades confondus...

Pouvons-nous au moins nous consoler en nous disant que nous travaillons dans de bonnes conditions ? Comment ne pas évoquer ici, avec une certaine colère, nos inquiétudes quant aux travaux de rénovation de la cité administrative, notre mécontentement quant à l'absence d'isolation d'une façade, notre insistance en vous appelant à la vigilance et à vous assurer d'une bonne maîtrise des outils de régulation thermique, climatisation et chauffage, afin d'être réactifs au moindre problème ? Si la situation semble s'améliorer – tout est relatif – le fait est que la dégradation des conditions de travail reste bien réelle pour nos collègues, et que commencer sa journée avec 17°C dans les bureaux n'est pas de nature à apaiser les esprits.

Mais revenons au Cadre d'Objectifs et de Moyen de notre introduction. À défaut de réponses sur le pouvoir d'achat et sur le mal-être au travail, à défaut de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des personnels, pouvons-nous au moins avoir un peu de la visibilité qu'est supposé nous apporter ce COM ? Pour Solidaires Finances Publiques, cette exigence est nécessaire pour que chacun et chacune puisse se projeter dans son futur professionnel et retrouve sens dans sa vie professionnelle. Aussi, nous vous demandons d'apporter les réponses aux attentes légitimes des personnels.

Lors du CSA de Réseau du 16/10/2023, les réponses de la DG ont été plus que laconiques, expliquant que le COM était une matière malléable qui pouvait se décliner de façon différente d'une direction à une autre. Le bureau SPIB, à la manœuvre de ce produit de communication, a déclaré que les objectifs étaient définis ce qui permettait d'avoir de la visibilité et que les moyens pour y parvenir dépendaient des directions. C'est donc vous, Monsieur le Directeur, qui avez les réponses.

Ainsi, en matière de gestion de la fiscalité des particuliers, pouvez-vous nous indiquer quel est l'avenir des SIP, quelles sont les missions qui seront dévolues aux agentes et agents ? Au-delà de l'évolution des missions, pouvez-vous nous dire quelles structures, pour quelles missions et quelles conséquences en termes de conditions de travail, et d'évolution de l'immobilier ?

En matière de fiscalité professionnelle, le démantèlement se poursuit, cassant les chaînes de travail avec la mise en place des centres de contact professionnels. Alors comment intégrer le transfert des recettes fiscales des Douanes vers la DGFIP sans moyens suffisants alors que les enjeux budgétaires sont colossaux ? Dans ce domaine, nous avons les mêmes questions : quelle organisation des missions ? Quelle évolution des structures ?

A cela s'ajoute dans la sphère du contrôle fiscal la déclinaison du plan anti-fraude version G. Attal. Comment vont s'organiser la mission, les structures du CF entre accompagnement avec les relances proactives, les objectifs de la programmation et les listes DM, et la volonté d'augmenter le contrôle du patrimoine ?

Concernant les missions foncières et cadastrales, le développement des outils numériques tels que le foncier innovant, le fiasco GMBI, l'arrivée de la taxe d'urbanisme dans un flou total ont et vont modifier également les chaînes de travail. Il serait question de régionaliser les missions domaniales, qu'en est-il pour le Tarn ?

Et pour les services de la gestion publique, le COM déroule une nouvelle dégradation des missions avec l'allègement du contrôle hiérarchisé de la dépense, la multiplication des services de facturation. Sur ce sujet les maux créent les mêmes interrogations...

Monsieur le Président, il est de votre responsabilité et celle de la direction générale d'être clair et concret sur les évolutions des missions et des structures, de fournir les fiches d'impact de ces évolutions (missions, structures, conditions de travail, immobilières) aux représentants et représentantes des personnels, notamment dans les formations spécialisées.