

Paris, le 5 mars 2024

Objet : CSAR du 5 mars 2024 - déclaration liminaire

Madame la Présidente, Madame la Directrice générale,

Tout d'abord, permettez-nous de vous souhaiter la bienvenue. Nous nous félicitons d'accueillir pour la première fois à la tête de la DGFIP une femme, du jamais vu ni au Trésor, ni à la DGI. Il était temps que la DGFIP se montre exemplaire sur ce sujet de la parité homme/femme par la nomination d'une directrice à sa tête. Nous souhaitons que cette exemplarité aille au-delà de votre nomination et soit généralisée à l'ensemble du fonctionnement de notre administration.

Vous avez reçu les clés de la maison DGFIP hier. En les acceptant, vous entrez dans une maison récente qui n'a pourtant cessé d'être déconstruite, restructurée, encore et encore par vos prédécesseurs qui ont toujours omis d'en consolider les fondations. Les murs tiennent par le sens du service public dont font preuve tous les agents de la DGFIP. Mais ils sont à bout et légitimement attendent que leur administration les considère par une juste rémunération, un déroulement de carrière et des conditions de travail à la hauteur de leur engagement. L'observatoire interne paru en décembre 2023 a pointé leur mal-être ; ce rapport emploie des mots forts et lourds de sens : « des équipes marquées par le désabusement, l'inquiétude et la fatigue ». C'est dire que les attentes sont grandes pour remettre l'humain au cœur de la DGFIP. Mais en aurez-vous l'ambition ? Et en aurez-vous les moyens ?

L'alliance **CFDT-CFTC** se pose légitimement la question au regard des dernières annonces.

Rattrapé par le principe de réalité économique et de prévisions de croissance en deçà de celles retenues pour l'élaboration du budget 2024, le Ministre de l'Economie a annoncé le 18 février qu'il allait « serrer la ceinture de l'Etat ». Pour cela, il va devoir trouver 10 milliards d'euros d'économies pour éviter que le déficit 2024 ne dérape comme cela a été le cas en 2023. Le Ministre a bien précisé que ce tour de vis budgétaire sera dégagé uniquement sur le fonctionnement de l'Etat et à fiscalité constante.

Cela se traduira notamment par 5 milliards d'euros de baisse des dépenses de fonctionnement des ministères. Si on détaille un peu plus avant les modalités de ce plan d'économie, celui-ci concerne des annulations de crédits dans les budgets des ministères – tous « sans exception », a précisé le Ministre – sur la gestion de leur immobilier, leurs recrutements, leurs dépenses énergétiques ou leurs achats.

Voilà le prix du réarmement financier que devront payer les fonctionnaires et par suite, n'en doutons pas, les usagers.

Mauvaise nouvelle donc, pour les fonctionnaires qui vont pâtir directement de ces mesures.

La DGFIP, comme à son habitude, ne sera pas épargnée puisque les crédits qui lui sont alloués pour 2024 sont réduits de près de 109 millions d'euros dont un peu plus de 8 millions au titre des rémunérations des personnels.

Comment sera décliné ce plan de rigueur dont le mot n'est jamais prononcé ? Les agents de la DGFIP ont le droit de le savoir car ils seront les premiers concernés.

Mais l'alliance **CFDT-CFTC** peut d'ores et déjà prédire que

- Les économies en matière d'immobilier et de dépenses énergétiques vont justifier un plan court-termiste de réduction purement arithmétique des surfaces et la mise en place du "flex office" ou bureau flexible en langue française laissant certainement de côté la réflexion sur l'organisation du travail ainsi que les ambitions en matière d'éco-responsabilité alors que l'urgence climatique exigerait des décisions courageuses et certainement coûteuses à court terme.
- Les économies en matière de recrutement, nommées pudiquement "décalage dans les recrutements" vont justifier les réductions d'emplois. Car ne soyons pas dupes. Comment trouver 10 milliards d'économie sans réduire le nombre de fonctionnaires ? Quelles conséquences pour les listes complémentaires ? Allez-vous appeler les listes complémentaires ? Si oui, quand ? Les euphémismes ne peuvent pas cacher une réalité évidente. Là aussi, le risque sera de mener une politique arithmétique de réduction des emplois faisant fi de toute GPEEC qui, elle, exige une visibilité sur le long terme. Il est vrai que dans ce domaine, la DGFIP est particulièrement expérimentée ! Seule certitude à ce jour, le recrutement de contractuels à la DGFIP ne pâtit pas de ce plan rigueur.
- Les économies à réaliser viendront certainement percuter les possibles ambitions de la DGFIP en matière d'égalité professionnelle femmes / hommes. L'alliance **CFDT-CFTC** attend toujours des gestes forts en la matière que se traduiraient dans l'index égalité professionnelle. Aucune crise ne peut être le prétexte pour ajourner ou abandonner ce plan, la **CFDT** appelle à la grève le 8 mars prochain pour l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes. Dans ce domaine, la DGFIP se doit d'être exemplaire alors que les femmes représentent plus de 57 % de ses effectifs (source RSU 2022). Les données du RSU ne permettent pas de mettre en lumière le taux de féminisation pour la population des cadres intermédiaires : la catégorie n'étant pas différenciée dans ce RSU, ce qui est bien dommage ou bien pratique, c'est selon.

Alors que le baromètre de satisfaction des usagers envers la DGFIP est en retrait en 2023 passant de 84% en 2021, 82% en 2022 à 80% en 2023, les usagers plébiscitent surtout la proactivité de ses personnels. Comment conserver un tel niveau d'engagement pour le service public dans un contexte où les agents vont voir leurs conditions de travail encore se dégrader ?

Sans parler de la reconnaissance pécuniaire que les personnels de la DGFIP attendent toujours. Au niveau Fonction publique, l'absence de ministre pendant un mois n'a pas aidé au dialogue social et a empêché toute avancée en matière de négociation. Au niveau de la DGFIP, les négociations sont toujours en cours mais seront-elles à la hauteur des attentes des personnels ?

Comment pensez-vous que les agents, qui voient chaque jour augmenter leur charge de travail et qui sont contraints par des outils numériques non finalisés, vont une nouvelle fois faire face à ce plan de réduction des dépenses ? Comment vont s'inscrire les négociations indemnitaires dans un contexte de rigueur budgétaire ? Les lauréats inscrits sur les listes complémentaires des concours feront-ils les frais de ce « décalage des recrutements » ?

Toutes ces questions, les personnels de la DGFIP se les posent légitimement. L'alliance **CFDT-CFTC** s'en fait le relais et exige que les négociations indemnitaires se poursuivent avec de réelles revalorisations en 2024. L'alliance vous demande aussi d'appeler l'ensemble des listes complémentaires des concours 2024.

Les agents de la DGFIP veulent aussi savoir comment l'intelligence artificielle va venir percuter leurs métiers. Ils se retrouvent face à une technologie qui engendre à la fois fascination et angoisse. Les agents de la DGFIP ne doivent pas subir cet outil. Pour l'alliance **CFDT-CFTC**, ce qui doit rester primordial, c'est la place centrale que l'agent - cette intelligence naturelle - doit conserver au sein de la DGFIP.

La semaine de 4 jours est également entrée dans le paysage. Lancée alors que le PM était encore tout nouveau ministre du budget, l'idée est revenue mais avec une « petite subtilité » : il ne s'agit plus de la semaine DE 4 jours mais de la semaine EN 4 jours. C'est-à-dire sans réduction du temps de travail. Et ça change tout. Le premier ministre en déplacement dans les Vosges le 1er mars a annoncé que ce dispositif serait expérimenté par les administrations centrales de l'État et commencera à compter du mois de septembre prochain. Madame la présidente, la DGFIP s'inscrit-elle aujourd'hui dans une future expérimentation de ce dispositif ?

Intelligence artificielle, semaine en 4 jours, surfaces allouées : nous le voyons bien, tous ces sujets s'inscrivent dans une réflexion de l'organisation du travail et du sens du travail que la DGFIP voudra lui donner. Ces sujets s'inscriront dans nos échanges à venir.

Toujours sur le sujet de l'organisation du travail, l'alliance **CFDT-CFTC** vous demande une nouvelle fois d'adresser un message favorable au principe d'un pont naturel le 10 mai prochain et de promouvoir auprès des décideurs politiques le rallongement de la campagne, ce qui répondra beaucoup plus efficacement aux besoins des contribuables. Certaines directions ont choisi de l'accorder à tous les agents, d'autres ont choisi une application stricte de la note, quand d'autres ont fait le choix de couper la poire en deux en contraignant les agents affectés dans les SIP ou les centres de contact d'être présents alors que tous les autres services seront fermés au public. Si cette décision a l'avantage de trouver une solution pour certains, elle crée un ressentiment pour les autres, d'autant que certains devront gérer un problème de garde d'enfants. Le collectif DGFIP est mal en point, les agents sont las. Leur accorder la possibilité de ne pas travailler le 10 mai serait un signal positif fort. Suite au CSAR du 26 octobre dernier, le DG s'était engagé à étudier la faisabilité technique de prolonger la campagne IR afin de pouvoir attribuer le pont du 10 mai. Qu'en est-il à ce jour ?

En marge de ce CSAR, nous souhaiterions également relayer les interrogations de nos collègues affectés en Corse. Le 28 septembre dernier, le Président de la République s'est exprimé devant l'assemblée de Corse et a dit souhaiter « une autonomie pour la Corse et dans la République ». L'autonomie sera-t-elle large comme elle l'est actuellement pour la Nouvelle-Calédonie avec un transfert total des compétences fiscales ? La DGFIP est-elle associée à cette réflexion ? Plus de six mois après cette annonce, les personnels de la DGFIP affectés en Corse s'interrogent sur ces conséquences.

Concernant les services fonciers, l'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques alerte sur une situation de surcharge devenue pérenne et totalement insoutenable. Emblématique, l'accumulation des « e-contacts » est devenu le thermomètre, dans le rouge, très rouge, qui mesure le niveau de saturation des services dont certains sont au bord de l'explosion. Ces services ont besoin de renforts mais aussi que des solutions soient rapidement trouvées pour que la gestion des taxes d'aménagements ne devienne pas une nouvelle catastrophe industrielle à la « ODL ». Il faudra aussi des solutions concrètes pour que la nouvelle campagne de déclaration des modalités d'occupation des locaux d'habitation par les propriétaires ne se traduise pas à nouveau pas un échec cuisant et une surcharge calamiteuse des services des impôts des particuliers et des services fonciers.

Notre alliance veut aussi revenir sur la situation du contrôle fiscal dans le Rhône. Dans cette direction, la décision de restructurer les services du contrôle fiscal a été prise sans concertation avec les représentants des personnels. Malgré leurs demandes insistantes, la direction locale reste muette quant à l'étude d'impact sur la qualité de la lutte contre la fraude fiscale, quant aux règles RH applicables aux agents qui sont inscrits dans le périmètre de cette restructuration. Notre alliance demande un moratoire de cette mise en œuvre en attendant d'avoir les réponses aux questions que les agents se posent. Doit-on considérer que les modalités de réorganisation engagées à la DRFIP 69 préfigurent celles que vous présenterez lors du groupe de travail national du 18 juin prochain ?!

Avant d'entrer dans le vif de nos sujets, notre délégation mettra l'accent sur quelques points.

Sur le sujet du pôle national de contrôle à distance des professionnels.

Notre alliance considère que trop d'incertitudes entourent encore votre projet de création d'un pôle national de contrôle à distance des professionnels. Votre projet semble plus dicté par le souhait d'ajouter un nouveau chapitre à votre volet "démétropolisation" que par une réelle réflexion sur l'efficacité du contrôle fiscal. Le champ de compétence de ce service - le contrôle sur pièces de dossiers simples des professionnels avec une mise en œuvre autant que possible de la procédure de régularisation - paraît bien simple sur le papier mais quiconque a fait un jour du CSP sait que cette frontière avec les contrôles dits plus complexes n'est pas aussi perméable.

S'agissant des postes comptables et du classement.

Notre alliance rappelle fermement que l'arbitraire ne saurait être une méthode de gestion quel que soit le sujet à traiter. La transparence est essentielle à la cohésion des personnels et à la confiance qu'ils auront envers leur employeur.

Le classement des postes comptables ne doit pas échapper à ce besoin de transparence. Mais les mois passent, les directeurs changent, les classements évoluent et sont soumis au vote (contre) des représentants des personnels dans les CSAR, sans changement de méthodologie et une opacité permanente.

S'agissant de la généralisation du recours à des partenaires privés pour la vente de gré à gré des biens immobiliers issus des successions vacantes

Une nouvelle fois, notre alliance déplore la généralisation d'une expérimentation - celle de contracter au niveau national avec des prestataires privés - sans étude comparative probante. Si la DGFIP a été contrainte de revoir ses process en matière de vente des biens immobiliers des successions vacantes, c'est avant tout parce qu'elle n'a pas donné les moyens humains nécessaires pour faire face à cette mission. La solution à ces difficultés en se trouve pas dans le recours à des prestataires privés mais dans l'étoffement des équipes qui apportera un véritable renfort dans l'exercice de cette mission.

Enfin, vous avez inscrit un point sur les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 qui se dérouleront cet été à Paris. Ce point est abordé sans document de travail. Pourtant le sujet ne vient pas de 'tomber du ciel". Ce n'est pas comme si nous apprenions le 5 mars 2024 que cet événement mondial est organisé à Paris. Une fois encore notre alliance ne peut que déplorer le manque d'anticipation de notre administration mais aussi de notre ministère et gouvernement.

Les représentants **CFDT-CFTC**