



CSAL de la Drfip 13. Intervention des élu·es CGT. Déclaration liminaire et compte-rendu..

Déclaration de vos élu·es CGT

Où il est question de vendre son âme pour quelques sous, devant quoi l'on s'entraînerait comme traînent les chiens...

En serviteur fidèle du Directeur Général et contrairement à d'autres directions (92/93/95) vous avez refusé lors du dernier Csal de mettre à l'ordre du jour le pont du 10 mai 2024 dit de l'Ascension.

La CGT Finances publiques 13 réaffirme son exigence d'un décalage de la campagne déclarative afin de ne pas pénaliser les agents et les contribuables qui assurément, en cas d'ouverture au public alors que l'Éducation Nationale fait le pont, seront accueillis non plus en mode « dégradé » -élément de langage pour dire à la gatchimpègue- mais en mode dégradant dans des services exsangues et des agent·es à bout de souffle.

Que le DG et son bras droit prennent comme argument le taux de décrochés de 2 % du vendredi 19 mai 2023 pour un « plus jamais ça », anticiper à ce point une déconvenue dans la continuité du service public en l'organisant de fait pour 2024, il fallait y penser et l'oser !

L'oser dans une période où pour se rassurer notre DG comme son bras droit (ce n'est pas qu'une image) doivent penser que la meilleure défense demeure l'attaque et pour preuve sa priorité d'empêcher par une gifle (avec son bras droit) un pont de l'ascension 2024 par trop avantageux pour les agent·es.

Il faut entretenir le moral des troupes et ça passe forcément par les exposer un peu plus quand, au contraire, elles auraient besoin de souffler voire même de considération. Sur la considération, la CGT y reviendra en fin de liminaire.

L'oser, dans une période où notre DG et son bras droit décident d'exclure l'immense majorité des agent·es d'une prime de fin d'année en pensant s'acheter (mais pas avec son argent) quelque indulgence auprès de celles et ceux qu'il accable par ses choix et le crash GMBI. La fameuse prime « one-shot GMBI » qui devient une prime de pénibilité et tant pis pour les autres !

Peut-être sommes-nous terre à terre mais que voulez-vous, non seulement les changements d'échelon pour les agents, les contrôleurs et les inspecteurs, ce n'est pas tous les 18 mois comme

pour les administrateurs de l'Etat, mais en plus la dégringolade du pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation, c'est 26% depuis 2000.

Et 26 % du salaire des C, des B et des A, ça fait beaucoup, et ça fait pas assez pour le reste à vivre.

Alors pour notre DG et son bras droit, exclure 74 000 agent·es de la prime pénibilité, c'est se dire in-fine que tout malheur est bon et que l'indice de dégradation de l'image de notre administration- auquel lui et son bras droit auront largement contribué- pourra être corrigé en partie par l'effort que lui et son bras droit font pour diviser celles et ceux qui sont pourtant essentiels au bon fonctionnement de notre administration : les agent·es. Clairement, c'est peine perdue.

Enfin, les négociations indemnitaires nationales, en cours ou plutôt au long cours, puisque notre DG et son bras droit sont partis en courant, ont disparu du cycle de négociations qui avait débuté avec l'intersyndicale nationale. Le prochain RdV serait en janvier 2024 !

Qu'ont proposé le DG et son bras droit pour revaloriser le régime indemnitaire lors de ces « négociations » ?

- Choix 1 : Un grattage à 1 euros de la Française des Jeux par semaine et par agent·e ?
- Choix 2 : Une augmentation de 46 centimes brut par jour par agent·e, soit 3 points d'ACF par agent.e ?

Ici, nous le disons, il n'est plus question de morale mais de figure. Même de la figure du bras droit.

Reformulé, c'est qu'il pense peut-être, et comme ce qu'il pense il demande aussi de le penser à ses directeurs, (CF. le pont 2024 de l'ascension), à ces vers de Léo Ferré, où il est question de vendre son âme pour quelques sous, devant quoi l'on s'entraînerait comme traînent les chiens.

Nous parlions de considération. De la considération à la dignité, il y a celle de notre DG et de son bras droit et la nôtre.

Les propositions de l'intersyndicale elles, sont dignes. Et elles ne font pas honte à notre administration.

Pour rappel, il s'agit de :

- La revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité ;
- La revalorisation de la valeur du point ACF ;
- L'attribution de 40 points d'ACF supplémentaires pour l'ensemble des personnels ;
- La revalorisation de la prime de rendement ;
- Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite, y compris pour les cadres intermédiaires ;
- La revalorisation à 50 € mensuels et le déplafonnement de l'allocation journalière forfaitaire de télétravail ;
- L'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP.

Compte-rendu du CSAL de la Drfip 13 du 7 décembre 2023

- Une direction locale hors-sol comme des poissons hors de l'eau !
- Des agent·es qui s'épuisent face au crash GMBI
- Un pognon de dingue en dégrèvement GMBI
- Un caporalisme directionnel caricatural sur le rôle des instances de dialogue social
- et à la fin, "**On se lève et on se casse**".

Face au crash GMBI et privée des éléments de langage par la Direction Générale, l'Etat Major de la Drfip 13 ne trouve comme réponses aux interventions de la CGT Finances publiques 13 que de s'en remettre au lendemain qui chante « la DG travaille et se mobilise » et se défause sur les chefs de service pour prioriser les tâches, particulièrement en CDIF et en SIP.

Dans les Centres Des Impôts Fonciers, c'est la CATA.

L'intersyndicale CGT-Solidaires a remis en séance la pétition signée par les agent·es du **CDIF d'Aix et de Tarascon**.

La CGT a développé lors du Csal à quoi était confrontés les agent·es des CDIF.

Surcharge de travail occasionnée par une succession de réformes aux applicatifs défailants : foncier innovant, suppression de Lascot et mise en place de SURF, transfert des taxes d'urbanisme, mise en place de GESTLOC, GMBI... et la nouvelle organisation des accueils voulue par la Direction

Ainsi, recommencer régulièrement ce qui a été fait la veille parce que l'applicatif ne l'a pas pris en compte, apurer les e-contacts les plus anciens sans répondre aux contribuables et attendre avec angoisse la mise en recouvrement de la taxe d'aménagement dans un contexte de déliquescence de la maîtrise des missions. Les collègues expérimenté·es s'épuisent dans un contexte de départs en retraite des « sachant·es » tandis que les conditions de transmission des savoirs sont inopérantes auprès des nouveaux agent·es du fait de l'effondrement des applicatifs et de la surcharge de travail. **Entre le tonneau des Danaïdes et Sisyphe, c'est le quotidien qui n'a que trop duré des collègues en CDIF.**

Une chose est sûre ; dans l'attente d'une hypothétique amélioration des applicatifs, plus que jamais, il faut les emplois qualifiés nécessaires à l'accomplissement des missions des CDIF !

Cette dégradation générale des conditions de travail a des conséquences sur la santé des collègues confrontés à un risque socio-organisationnel du travail qui provoque une très forte charge mentale. La CGT a fait état en séance de cas concrets de troubles dont certains agent·es sont victimes.

C'est face à ces revendications des agent·es du CDIF d'Aix et Tarascon que la direction locale se défause d'une part sur les chefs de service pour « prioriser » et sur le ça ira mieux demain.

Au Cdif Marseille vient s'ajouter la volonté de la direction locale de faire déménager manu-militari une partie du service -officiellement pour des raisons de sécurité- alors même que la Formation Spécialisée a validé sur proposition de la CGT l'intervention d'un psychologue du travail tellement les tensions sont fortes et qu'il apparaît essentiel de travailler à l'apaisement des relations entre la hiérarchie et l'ensemble des agent·es. Pour la CGT, qui a obtenu une suspension du déménagement

grâce à la mobilisation des agent·es concerné·es, il est évident que derrière le prétexte de sécurité se dissimule un autoritarisme revanchard face aux mobilisations passées ainsi qu' au droit d'alerte et au signalement exercés dans ce service.

Et en SIP ?

L'idéologie qui prévaut (ainsi que sur d'autres missions) consiste à consacrer le minimum de masse salariale et d'emplois sur ce qui n'a pas de forte valeur ajoutée. En bref, fusionner (Cf ; la note du DG de mai 2023) les accueils (qui ne rapportent pas grand chose puisque le paiement de proximité a été mis en place) et les transformer dans une logique France services, de guichets numériques (point libre service usagers).

La DG a déjà anticipé les suppressions d'emplois liées à la fin de la taxe d'habitation sur le logement principal (gestion et recouvrement) tout en considérant que l'externalisation sur les contribuables de l'attribution des locaux via GMBI participait également d'un « gain de productivité » qui permettrait d'une part de consolider dans le temps ces suppressions d'emplois et d'autre part, de scinder les SIP en deux entités fonctionnelles, l'accueil et la gestion.

En 2023, c'est une saignée sans précédent qu'on subit les SIP des Bouches-du-Rhône : moins 51 emplois... et GMBI qui se crashe.

Comme si cela ne suffisait pas, c'est ce moment propice que choisit la Directrice régionale pour « expérimenter » la fin de l'accueil du public à la Trésorerie Amendes 13, qui de facto, renvoie les usagers amendes...dans les accueils SIP (ou SGC).

Pour fonctionner, les SIP sont contraints de fusionner les secteurs (et comme c'est une contrainte liée aux suppressions d'emplois et à la réorganisation, la CGT a voté contre la fusion des secteurs du SIP Borde) et là aussi, la Direction locale s'en remet à la bonne jugeote des chefs de service pour s'organiser et, membrane pragmatique, à la porosité entre la gestion et l'accueil pour assumer les missions et la continuité du service public ! Le tout en maintenant la pression sur les indicateurs, bien sûr !

Alors ça craque. Dans tous les SIP, dans tous les accueils comme en gestion ou cellules transverses ou d'adjonction.

De jeunes collègues y compris stagiaires et inexpérimenté·es sont balancé·es à l'accueil et se retrouvent confronté·es à des injonctions paradoxales : devoir traiter des demandes alors qu'ils ne maîtrisent pas la mission.

Du coup, il est fait appel à des collègues de la gestion qui délaissent leurs dossiers pour venir en aide au front-office ou des rendez-vous sont pris alors que la demande du contribuable aurait pu être traitée si seulement l'agent·e assurant l'accueil avait été suffisamment formé·e.

Mais former ça prend du temps et il n'y a plus assez de monde pour assurer ce tutorat ; car le tuteur est à l'accueil téléphonique ou tente de traiter les vieux e-contacts....

La souffrance des collègues est réelle et la perte de sens du travail une réalité.

A l'initiative de la CGT suite au droit d'alerte concernant l'accueil dans les SIP, l'inspection du travail va être saisie.

Sur le temps de réception au guichet : la CGT est intervenue à plusieurs reprises et la direction locale réaffirme ne pas donner de consignes de 4, 6 ou x minutes à l'accueil par contribuable.

Mais comme il s'agit aussi de satisfaire aux indicateurs et notamment le contre-appel ou les rendez-vous, c'est une consigne sans le dire qu'effectue la direction locale autour d'une notion de « moyenne ». Ca fait longtemps que nos grands chefs n'ont pas fait d'accueil, car ils sauraient qu'une moyenne ne veut rien dire et que si il est souhaitable d'éviter une trop longue attente, cela passe par une plus grande amplitude de l'ouverture au public et davantage d'agent·es à l'accueil !

INTERVENTION CSAL GMBI

« un pognon de dingue »

Après une mise en route douloureuse de « Gérer Mes Biens Immobiliers » (GMBI), avec une campagne déclarative repoussée jusqu'au 10 août, la sortie du rôle des taxes d'habitation 2023 des résidences secondaires tourne au désastre.

La direction générale a beau affirmé que la hausse du nombre de taxes n'est que de 3%, et qu'il n'y a pas d'affluence supplémentaire dans les services, la réalité est tout autre. Les Services des Impôts des Particuliers (SIP) ont été submergés par les demandes de dégrèvement des usagers.

L'algorithme de GMBI a entraîné l'établissement à tort de nombreuses taxes d'habitation des résidences secondaires ou taxes sur des logements vacants. La situation est déjà difficile dans les territoires ruraux, souvent non concernés par les taxes sur logements vacants, avec peu d'étudiants et moins de déménagements. Elle devient catastrophique dans les territoires urbains.

Un premier bilan peut être établi après quatre semaines de traitement du contentieux.

La comparaison entre novembre 2023 (du 1er novembre au lundi 4 décembre) et novembre 2022 (du 1er novembre au lundi 5 décembre) est particulièrement éloquent.

Ainsi, dans les Bouches-du-Rhône, sur un territoire majoritairement rural ou péri-urbain, le SIP de Salon connaît une augmentation de 310 000 € de droits dégrévés (TH + TLV + THLV), et passe de 480 000 € à 790 000 € dégrévés, soit + 64,6%.

Le SIP de Marseille République, au cœur populaire de la métropole, passe de 570 000 € de droits dégrévés en novembre 2022 à plus de 1 560 000 € en novembre 2023, soit 990 000 € dégrévés en plus et une augmentation de 273,81% !

Le record de droits dégrévés revient cependant au SIP d'Aix, avec plus de 2 200 000 € pour novembre 2023.

Pour le département entier, le total des dégrèvements de novembre 2023 devrait être de l'ordre de 10 millions d'euros, en très forte augmentation.

Cette augmentation considérable intervient alors que la taxe sur les résidences principales a disparu en 2023, et après d'importantes pertes d'emplois dans les SIP en septembre 2023 : deux raisons objectives qui aurait dû entraîner moins de contentieux traités en novembre 2023 : moins de taxes sorties, du moins en théorie, et moins d'agents pour traiter les contentieux.

Il s'agit d'un véritable accident industriel.

Les conséquences ne pourront pas être niées longtemps. L'état assumant le coût des dégrèvements à la place des communes (dans une très grande majorité des cas), il devra faire face à

des dizaines, voire des centaines de millions d'euros de dépenses supplémentaires imprévues. La Cour des Comptes devrait s'en donner à cœur joie.

Et avec cet argent, combien d'emplois statutaires auraient pu être créés... plutôt que de les supprimer !!!

La seule réponse de la direction locale est qu'elle n'a pas encore la statistique sur les chiffres...

CAUSES DU DÉSASTRE

Complément d'information

Les raisons de ce désastre sont nombreuses.

Le fichier des logements n'est pas à jour. De nombreux travaux n'ont pas été déclarés depuis le recensement foncier de 1970. L'affectation à l'habitation n'est pas toujours correcte : beaucoup de sociétés ou de collectivités locales reçoivent des taxes sur des logements transformés depuis longtemps en locaux professionnels, office de tourisme ou autres bureaux.

La comparaison des adresses des locaux, par défaut l'adresse foncière de 1970, et les adresses des usagers à l'impôt sur le revenu, entraîne beaucoup d'erreurs : un numéro différent, un bis manquant ou en trop, un complément d'adresse indiqué en voirie, et la taxe sort en secondaire à tort.

Sans compter les usagers ne déclarant pas leurs déménagements, ou omettant l'adresse de leurs enfants étudiants, sur leurs déclarations de revenus. L'habitude des usagers de laisser faire la déclaration automatique des revenus devient un obstacle au bon fonctionnement de GMBI.

Il manque aussi 19% des déclarations d'occupation, et celles déposées ne sont pas toujours correctes : une simple faute sur le nom du locataire pose problème. Un propriétaire particulier n'est pas un professionnel de la fiscalité : la vacance entre deux locataires n'est ainsi quasiment jamais déclarée, ce qui peut aussi entraîner des taxes établies à tort. Et si l'occupant réel n'est pas connu du propriétaire (sous-location par exemple), la taxe d'habitation ne peut être établie correctement.

Enfin, il y a aussi les bugs de GMBI. Un usager identifié mais ne déposant pas de déclaration de revenu peut faire planter le système, avec des taxes établies au nom d'enfants mineurs, ou des taxes sur logements vacants qui sortent alors que le propriétaire a indiqué le bon locataire.

Droits des élu·es du personnel (donc du personnel !)

Aphone sur ce qui est de sa responsabilité concernant les missions et la vie des services, la direction locale a respecté à la lettre les consignes de la DG concernant le règlement intérieur du Csal.

En effet, l'administration soumet au vote des élu·es du personnel un règlement intérieur du Csal qui pourrait être modifié par des propositions des représentant·es du personnel mais refuse que ces propositions soient votées et donc intégrées au règlement intérieur.

Au delà de ce qui se résume à un 49.3 décliné dans le cadre du dialogue social, la CGT est intervenue pour dénoncer et combattre ce que signifie véritablement cette position de l'administration et ce qui la caractérise : -l'abandon du fonctionnaire -citoyen pour un fonctionnaire-sujet,

- l'abandon des capacités d'appréciation et de responsabilité du fonctionnaire pour privilégier celle du « j'obéis aux ordres et je ne me pose pas de question »,
- celle d'un dialogue dit social qui se substituerait à la capacité d'intervention et de participation.

Bref, celle d'agent du gouvernement plutôt que de fonctionnaire sous statut qui travaille – y compris dans sa qualité de représentation du personnel ou de l'administration- pour l'intérêt général.

A la CGT, on ne se renie pas. C'est comme ça.

Une déclaration commune CGT-Solidaires-Fo-Cfdt a été lue. Nous nous sommes levés et avons laissé la direction à son travail de collationnement entre le règlement intérieur de la DG et le sien.

Délibération intersyndicale des représentant·es du personnel de la Drfip 13

Monsieur le Président du Comité Social d'Administration Local,

En accord avec les articles 86 et 98 du décret 2020-1427, nous, membres du Comité Social d'Administration Local (C.S.A.L.) du 7 décembre 2023 de la DRFiP PACA 13, formulons la présente délibération suite à l'avis négatif sur le Règlement Intérieur (R.I.) présenté aujourd'hui.

Nous constatons qu'aucune des revendications ni propositions transmises par la Formation Spécialisée (F.S.) du 17 novembre 2023, n'ont été prises en compte dans le Règlement Intérieur (R.I.) présenté ce jour. Ce mépris du dialogue social est inacceptable. Le règlement intérieur, tel que soumis au vote de ce C.S.A.L., ne répond pas aux besoins des représentants du personnel du C.S.A.L. et de sa Formation Spécialisée. Nos élus et représentants, qui s'investissent pleinement dans leurs fonctions, attendent un cadre qui favorise un dialogue serein et constructif. Le règlement intérieur doit traduire cet objectif. Nous contestons la réduction des droits des représentants du personnel dans le nouveau R.I. Les facilités supplémentaires autrefois accordées aux représentants en Comité Hygiène et Sécurité – Conditions de Travail (C.H.S.-C.T.) ont été supprimées. Cette décision est d'autant plus inacceptable que la gestion de la sécurité et la prévention des risques professionnels nécessite une présence significative sur le terrain.

Nous demandons donc la prise en charge des frais pour les suppléants dans toutes les instances ; le C.S.A.L., sa F.S., le Comité Départemental d'Action Sociale (C.D.A.S.).

Il est impératif que le règlement intérieur reflète une véritable volonté de dialogue et de concertation, en garantissant des conditions de travail et de représentation équitables pour toutes et tous. Nous insistons donc également sur les délais de transmission des convocations et des documents ; quinze jours minimum avant la date de réunion.

Nous sommes particulièrement préoccupés par les pratiques d'entrave à un dialogue social de qualité, notamment en ce qui concerne la durée prévisionnelle des instances. Nous demandons que cette durée soit fixée à une journée minimum pour les instances (C.S.A.L. et F.S.). Si l'ordre du jour s'avère dense, cette durée doit être étendue à la durée nécessaire pour un traitement exhaustif de qualité, et a minima portée à deux jours. Un dialogue social de qualité ne peut se concevoir que dans une durée permettant une discussion approfondie et constructive sur les sujets inscrits à l'ordre du jour. La contrainte de temps ou d'agenda ne saurait contraindre le dialogue social.

A la DRFIP PACA 13, la transmission en temps réel aux élus locaux des F.S. de toutes les fiches de signalement (individuelles et collectives) est respectée. Toutefois, elles ne doivent pas être anonymisées. Parfois, ici ou là, ce sujet a ou a été, un point de discord majeur dont on espère qu'il sera résolu par le nouvel outil de remontées, et pérennisé par le dit règlement intérieur. Ces fiches sont cruciales pour l'exercice de nos mandats, notamment en matière de sécurité et de santé au

travail. Leur non-transmission traduirait un manque de transparence et une méfiance envers les représentants du personnel, ce qui serait inacceptable.

A cette fin, nous demandons que le règlement intérieur stipule clairement l'obligation de transmettre ces fiches aux représentants du personnel. Nous demandons d'intégrer dans le R.I. que « si les élus et représentants des organisations syndicales entendent faire voter en séance une délibération sans lien avec un point de l'ordre du jour de l'instance, elles doivent, dans la mesure du possible, en informer en amont de la séance le Président ». Tout particulièrement, nous demandons que le règlement intérieur stipule un délai maximal impératif de 48 heures pour la convocation d'une Formation Spécialisée en cas d'évènement grave : les risques professionnels et les incidents exigent une réaction rapide et coordonnée de toutes les parties. Le respect de ce délai est une condition sine qua non pour garantir la réactivité et donc l'efficacité des instances de dialogue social.

Le règlement intérieur doit être un outil facilitant et non une entrave au dialogue social. Nous attendons une réponse écrite, et demandons que cette délibération soit portée à la connaissance des agents de la Direction, conformément à l'article 98 du décret 2020-1427. Nous insistons sur l'importance de ces mesures, indispensables au bon fonctionnement des instances de dialogue social. Le respect de ces principes est une condition essentielle pour des échanges constructifs entre l'Administration et les représentants du personnel.

Article publié le 13 décembre 2023.

Qui vous soutient ?

Qui vous défend ?

Vous aussi, soutenez la CGT Finances publiques 13 !

Syndiquez-vous !

La CGT Finances publiques 13, 1ère organisation syndicale de la Drfip 13

