

**Où il sera question d'eau chaude
De signalfip
Des Réconfis
De management
Du soldat GMBI**

Edito

**Vulgus que nous sommes.
Robinet et lutte des classes**

Pensez donc ! Nous revendiquons l'eau chaude dans les sanitaires.

Eau chaude dont nous sommes privé·es depuis la « circulaire Borne » to be wild (qui n'est plus valable) et tu prendras ta retraite après 64 ans et dès la maternelle tu dois envisager parcours sup', fallait y penser plus tôt et pas faire un métier où que t'auras pas de l'eau à température variable même si le code du travail dit que t'y as droit. Car oui la CGT a de nouveau exigé en Csal « Formation spécialisée » le rétablissement de l'eau chaude.

Ok, c'est pas la bataille de l'année et l'hiver a passé.

Mais c'est surtout la réaction épidermique de l'administration qui valait son pesant de préjugés.

Nous avons eu droit en réponse à des mouvements de corps, à des effets de manche pour mieux nous faire comprendre la bassesse de nos préoccupations au regard de questions ô combien existentielles et plus importantes dont, à l'évidence, nous serions incapables de nous saisir malgré le temps que nous consacre la direction locale.

Une fausse note, des joueurs désaccordonnés dans un récital trompette.

Nous avons rejoint celles et ceux qui, c'est bien connu, vident les rayons d'œufs, de farine, s'achètent des écrans plats et font provision de papier toilette.

Nous continuerons toujours à nous laver les mains, même à l'eau froide.

Mépris de classe.

PS. L'inspecteur santé et sécurité au travail nous a donné raison, lui.

Sign@lfip

(accès à partir du portail mes démarches RH)

Vous pouvez faire un signalement sur l'application Signalfip si vous êtes victime d'agissements ou de comportements irrespectueux, de menaces et bien sûr d'agression physique et/ou verbale.

Ces signalements sont qualifiés d'externes quand l'origine est le comportement d'un usager (individu ou relations avec une autre institution) et interne quand les faits concernent un événement entre vous et un autre agent.

Les fiches de signalement sont consultables par l'administration et les représentants du personnel.

Tenu·es par la confidentialité des informations recueillies, les élu·es CGT Finances publiques 13 ont toujours milité pour la non anonymisation des fiches de signalement.

En effet, l'anonymisation ne permet pas aux élu·es du personnel d'accompagner l'agent·e victime d'un comportement inapproprié.

Aussi, la CGT vous invite à ne pas anonymiser la fiche de signalement. **Anonymiser, c'est invisibiliser la victime** et s'en

remettre uniquement aux propositions de l'administration sans que les élu·es du personnel ne puissent intervenir, particulièrement sur les mesures d'accompagnement qui parfois peuvent nécessiter du temps avant qu'elles ne produisent leur effet ou encore s'avérer incomplètes. La CGT vous invite à répondre favorablement au choix qui vous est proposé dans Sign@lfip.

Consultation par les représentants du personnel

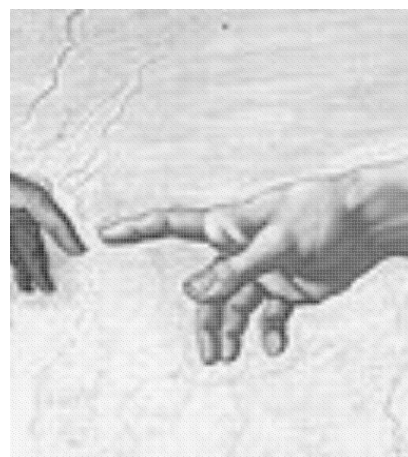


Oui

Concernant le signalement interne, et en prenant le cas d'un comportement inapproprié d'un supérieur hiérarchique, vous avez la possibilité de choisir de transmettre ou non votre déclaration d'incident à votre supérieur hiérarchique (N+1 et N+2) dont le nom est précisé dans l'encart.

En pareil cas, la CGT vous conseille de choisir **NON**.

Enfin, si vous êtes certain·e de vouloir anonymiser votre signalement, vous pouvez quand même souhaiter être accompagné·e par un·e élu·e CGT. Dans ce cas il faudra adresser la copie du signalement au syndicat : cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr.





Contrôle fiscal COCORICO OU KIKIrikiki ?

Ce printemps la DGFIP et le gouvernement ont chanté en canon l'ode au RÉCONFIS
(RÉsultats du CONTrôle FIScal).

En prenant l'année 2020 pour mieux illustrer les résultats du CF en 2024, l'intention de l'administration et du gouvernement est de nous faire regarder le doigt à la place de la lune (qui comme la coupe du CF, n'est pas pleine même si les agents peuvent en avoir ras-le-bol).

La ministre des comptes publics place évidemment en tête de gondole de ce comparatif - dont l'année 2024 sort victorieuse sur celle de 2020 - l'utilisation du « DM », le data-mining.
Le DM auquel les vertus attribuées permettent de justifier les suppressions d'emplois intervenues dans la sphère du contrôle fiscal depuis des années. Cf. les bons résultats de 2004.CQFD.

Seulement voilà.

Si nous comparons les droits rappelés et les droits recouvrés en 2024 par rapport à ceux de 2019, - l'année d'avant la crise sanitaire- patatras !

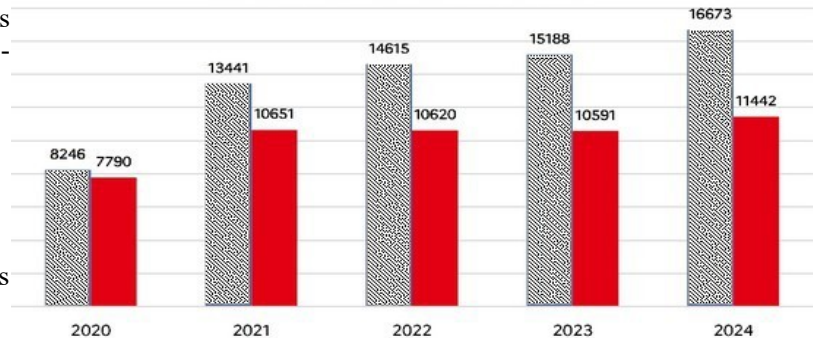
C'est kif-kif !

Adieu deus ex-machina du DM. !

Adieu le return on investment, le ROI est nu.

Bonjour le surplace et coucou les conséquences des suppressions d'emplois dans le CF !

Bilan 2024 sur la fraude fiscale



2024	16 673	11 442
2019	13 869	11 300

Mais si nous retenons la « bonne année » de CF de 2015, c'était 21 193 M€ de rappels en droits et pénalités et 12 200 M€ recouvrés, donc mieux qu'en 2024. Allo?Allo ?

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Droits nets	8 876	11 450	12 916	13 981	15 292	16 121	15 334	14 286	14 369	13 479	13 113
Pénalités	1 343	2 419	3 235	3 922	4 175	5 072	3 964	3 714	3 767	2 929	2 889
TOTAL (en M€)	10 219	13 869	16 151	17 903	19 467	21 193	19 298	18 000	18 136	16 408	16 002
Evolution /5 ans	-51,78 %					32,44 %					
Montant des encaissements (en M€)	7,8	11,3	8,7	9,4	11,1	12,2	10,4	10,1	9,0	/	/
Evolution /5 ans	-36,07 %					35,56 %	(évolution /4 ans depuis le début de cet indicateur)				

Entre 2015 et 2020, alors que les droits et les encaissements sont censés progresser chaque année (dès lors qu'ils sont corrélés théoriquement au PIB), les droits nets ont baissé de 51,78 % et les encaissements de 36,07 %.
(Source [Institut Rousseau](#)).

Le gouvernement peut se congratuler dans son bilan 2024 de lutte contre les fraudes du fait que la modernisation du contrôle fiscal se poursuit avec un recours accru au ciblage par l'intelligence artificielle (IA).

Les praticiens nous indiquent cependant que l'IA et le DM sont un moyen supplémentaire... mais que seulement 30 à 40 % des listes DM permettent un contrôle qui aboutit... La loi ESSOC est également passée par là ; elle a dû croiser les emplois supprimés dans la sphère du CF en même temps que des collègues expérimenté·es sont parti·es à la retraite sans pouvoir « tuiler » les plus jeunes.

Petit rappel : en 2019, Macron en meeting « droit à l'erreur » devant la bourgeoisie et le patronat parlait des agent·es du CF qui mettaient [la « douille »...](#)

Faut pas prendre les agent·es (ni la population) pour des nouilles.

C'est pourtant ce que fait le gouvernement avec la Ministre des Comptes publics, Mme A « DM ».

Vie des agent·es et des services

Le syndicat relève en cette fin de printemps (en plus des situations antérieures !)

- 1 service de la Drfip 13 au sein duquel un management pathogène est constaté. Les agent·es nous ont saisis.
- 1 service au sein duquel les agent·es se solidarisent contre l'arbitraire et le fait du Prince. Le syndicat suit la situation.
- 1 service au sein duquel une dégradation des relations au travail est manifeste. Le syndicat suit la situation.

Protection Sociale complémentaire : Signons massivement la pétition « Non à Alan ! »

Management à la DGFIP (Épisode 2)

ou quand l'ouverture d'esprit se transforme en fracture du crâne.

Le 28 mars 2025, le syndicat a publié un [4 pages \(Épisode 1\)](#) sur le management vicié de la Dgfp, laquelle use et abuse de la « courbe du deuil » à travers les stages managériaux qu'elle dispense à toutes les sauces pour la catégorie A. Voir [ici](#). Ce « référentiel » managérial a fait des ravages à France Télécom – Orange. Continuer à promouvoir ce modèle est un choix lourd de sens ; il est prouvé que c'est un puissant générateur de risques psycho-sociaux.

Dans cet épisode 2, la CGT souhaite démystifier la soi-disant « bienveillance » qui prévaudrait à la mise en œuvre du management à la Dgfp en vous livrant, tels quels, les préalables qui motivent des fiches pédagogiques à l'attention des managers « décideurs ».

Évidemment, ce socle sur lequel l'administration construit sa doctrine managériale n'a pas vocation à être diffusé à toutes et tous : il y a ceux qui peuvent savoir et ceux qui doivent suivre.

Ainsi, pour l'**autorité et le management**, il est annoncé des « évidences » auxquelles tout manager est censé adhérer, forcément, puisqu'il s'agit non plus seulement d'une question de hiérarchie et d'organisation mais d'affirmer une conception dominatrice, laquelle n'a cure des compétences métiers ou managériales, ni du travail réel.

C'est du lourd qui n'est pas sans rappeler le vent mauvais que fait souffler l'actuel capitalisme décomplexé sur les démocraties, sur les libertés et les droits des salarié·es.

Non seulement l'administration n'y échappe pas, mais elle en devient un acteur, un rouage conforme aux attendus néo-libéraux.

Son management stratégique a pour objet de dicter des comportements si ce n'est d'adhésion, au moins de peur pour satisfaire des objectifs conformes au dialogue de gestion et de performance.

Une conception réactionnaire des rapports sociaux

Au début, c'était le début et c'est un constat qui n'a pas à être commenté ou discuté. C'est sans appel. Pour nos managers stratégiques, il y a la « société » et ses « caractéristiques ». Il est indiqué : **évolutions sociétales - société permissive- appétence du travail moins forte - contestation de l'autorité - menace de la fiche de signalement**. Le ton est donné.

- **Évolutions sociétales**. Pas la peine de les cerner, de les définir, de les réfléchir ; elles sont caractérisées immédiatement. Nous y venons, nous nous y enfonçons. C'est en trois parties et une conclusion

Qu'est ce qu'une société permissive pour nos grands managers ? Quoi, sinon une société qui dans son ensemble et dans notre communauté de travail partirait à vau-l'eau ? C'est vrai qu'à la descente toutes les courges roulent. Nous sommes donc des courges et notre acmé finirait en purée décadente si les gardiens de l'ordre (moisi) n'y veillaient en nous éclairant de leurs lumières (qu'ils semblent pourtant détester).

Une appétence « du » travail moins forte ?!

Comment cela se mesure t-il ? Taux de productivité, indicateurs, objectifs ? Oui ! Ils s'en servent pour supprimer des emplois.

Nous sommes dans le rance, dans le préjugé de classe, dans cette feignasserie naturelle qui serait la nôtre si l'outil ne nous contraignait pas à suivre le rythme

mécanique qu'il nous impose – et qui nous est mesuré-.

La contestation de l'autorité.

Nous y voilà. De la soumission librement consentie à la servitude volontaire, celle ou celui qui se questionne, qui interroge, qui s'organise et qui ne retourne pas sa veste du bon côté, celle-là, celui-là est désigné comme un obstacle, un irréductible dans le guide du manager stratégique.

La menace de la fiche de signalement. (Ils osent tout !)

Cet outil existe (voir page 1) et permet en même temps qu'il informe l'administration de faire intervenir les acteurs de prévention.

C'est par un renversement managérial, « *un double demi-tour, une double demi-révolution* » que la prévention des risques est donc assimilée à une menace et la victime comme potentielle affabulatrice.

Une telle approche managériale déresponsabilise individuellement et collectivement puisqu'elle fait de l'agent public non plus un acteur mais un sujet, et pas n'importe quel sujet : un sujet qui serait enclin à profiter de ses droits au détriment de ses devoirs (société permissive), un sujet qui mobiliserait son intelligence sur l'évitement du travail (l'appétence !), un sujet retors qui s'affranchirait de son unique devoir, celui d'obéir. Enfin, un sujet manipulateur qui détournerait l'usage de la fiche de signalement.

Une telle approche du management en dit long sur les réelles intentions de notre administration. Ici il n'est plus question de service public, de valeurs partagées, ni même d'une organisation des relations sociales conforme à la devise de la République.

Cela conforte bien sûr la CGT Finances publiques dans son rôle d'outil collectif pour résister à cet autoritarisme et se réapproprier le sens de nos missions. Sens sur lequel la caste des décideurs refuse que les agent·es – le travail réel- aient un point de vue différent du leur.

Au sommet de la pyramide managériale de la Dgfp, cette logique caporaliste est et sera combattue par la CGT. #syndiquetoiàlaCGT

Il n'en demeure pas moins que ce management fait des dégâts au motif de la conformité qu'il exige de l'ensemble de la chaîne hiérarchique et entraîne une dégradation des conditions de travail et des relations sociales au sein des services. **Quel que soit le grade ou le positionnement, il y a urgence à revenir aux valeurs humaines d'entraide et de collectif.**

Site internet du syndicat: <https://13.cgtfinesancespubliques.fr/>

Faut-il vraiment sauver le soldat GMBI ?

La réforme « Gérer Mes Biens Immobiliers » a causé un accident industriel sans précédent en 2023, avec des dégrèvements en masse de taxes locales, pris en charge par l'État. Dans son rapport du 23/01/2025, la Cour des Comptes évalue les pertes à 1,3 milliard d'euros, soit 34 % du produit attendu des taxes locales (TH, THLV, TLV) pour 2023. Le bilan est catastrophique pour une application qui a coûté à l'État 56,4 millions d'euros à la date du rapport, pour un montant initialement prévu de 12,7 millions. Sachant que ces chiffres sont provisoires : l'application est toujours en cours de développement, et les dégrèvements de taxes locales 2023 ne se sont pas arrêtés le 23 janvier 2025. Même si les taxes 2023 sont en théorie prescrites au 31/12/2024, certaines poursuites tardives ont entraîné un regain de contestation début 2025 et des dégrèvements d'office ont été accordés.

Face à l'urgence de diminuer les dégrèvements, la direction a décidé d'un plan drastique : puisque la collecte des informations locatives par GMBI donne des résultats qui semblent aberrants, la direction décide de modifier en masse les déclarations d'occupation des usagers, sans prévenir les propriétaires et sans aucune vérification.

La légalité de ces opérations de « nettoyage » pose question : de quel droit peut-on modifier une déclaration de

la responsabilité d'un usager ? De plus, comment mettre en place l'amende de 150 €, votée mais non encore appliquée, alors que la Direction modifie en masse ces déclarations sans avertir personne ?

Ce n'est pas le seul problème : l'opportunité de ces opérations est franchement douteuse, comme le montre l'examen des deux principales mesures.

En cas de location de deux logements principaux, le plus ancien sera libéré d'office.

S'il est effectivement rare d'être locataire à deux endroits à la fois, cela peut arriver, notamment en cas de « double résidence » : une habitation principale où réside la famille, plus un deuxième logement pour raison professionnelle (par exemple suite à mutation). Il est aussi possible que le deuxième bail concerne en réalité un enfant poursuivant des études. Pour pallier le risque de perte de

taxes valables, la déclaration de revenus demande maintenant si vous louez une résidence secondaire. Il est fort peu probable que la question soit bien comprise par les usagers, qui ont déjà du mal à remplir GMBI. Multiplier les tuyaux ne fait qu'agrandir l'usine à gaz et rajouter des risques d'erreur à chaque étape.

En cas de locataire devenu propriétaire, la location sera supprimée d'office.

S'il est vrai qu'en général on achète pour habiter, ce n'est absolument pas une certitude. Il est possible d'hériter d'un bien qui deviendrait une résidence secondaire, ou d'être dans un cas de « double résidence ».

Ces mesures sont peu sûres, et peuvent entraîner du contentieux supplémentaire. Une location supprimée conduira à une taxe l'année suivante au nom du propriétaire, s'il ne met pas à jour le local. Or, s'il y a un nouveau locataire (ou le même si la suppression d'office n'était pas pertinente), il faudra quand même dégrever la taxe sortie au

nom du propriétaire.

Les solutions retenues renversent la situation : il y aura certes globalement moins de contentieux, mais des taxes valables ne sortiront pas suite au pari de la Direction sur une erreur probable mais pas certaine. Tous les cas particuliers ou inhabituels vont être gommés. Sachant qu'aucun contrôle n'est prévu à ce jour sur les déclarations d'occupation, et même sans tenir compte de la fraude (assez facile en pratique, même s'il ne faut pas le dire), les collectivités locales vont être forcément lésées dès cette année.

Cerise sur le gâteau : réforme en 2025 des taxes d'habitation des entreprises

L'un des intérêts de la réforme GMBI, telle que présentée aux agents, était la taxation de logements utilisés par les entreprises, difficile à établir avec l'ancien système. Des formations ont même été proposées sur ce sujet. En pratique, GMBI a effectivement entraîné une forte augmentation des taxes 2023 et 2024 établies aux noms de sociétés ou d'associations, notamment pour des logements utilisés comme bureaux ou lieux de réunion. Cela n'a pas duré : la taxe d'habitation 2025 exclut tout local meublé non utilisé comme logement.

Est-ce une simplification ?

Pour les entreprises, certes oui, pour les services absolument pas : ces locaux devront faire l'objet d'une mise à jour de leur code « affectation » dans l'application Majic par les services fonciers.

Ces opérations devront intervenir avant la date de déchargement « D2 », soit avant mi-janvier 2026.

Un cadeau de plus pour les entreprises, et un travail en plus pour les services fonciers, déjà en grande souffrance.

La vie est vraiment formidable à la DGFIP.

Il faut arrêter les frais ! L'usine à gaz est de plus en plus complexe pour de moins en moins de taxes. L'affaire est tellement mal embarquée que l'avenir même de la gestion des taxes locales par la DGFIP s'obscurcit : une privatisation ou un transfert vers les collectivités locales permettrait d'abandonner le soldat GMBI sur le champ de bataille. Si la Dgfiip veut vraiment le sauver, il faut une opération d'ampleur sur le terrain, et réembaucher en masse des fonctionnaires.