



Syndicat constructif et représentatif

Sommaire :

Page 1 :

Edito – Quoi qu'il en coûte... Ce sont toujours les mêmes qui paient à la fin !

Page 2 :

IA se préparer dès maintenant ! – La sphère foncière toujours en souffrance.



Quoi qu'il en coûte... Ce sont toujours les mêmes qui paient à la fin !

Alors que les négociations à la DGFIP sur l'augmentation du volet indemnitaire de nos rémunérations sont terminées, le couperet est tombé en même temps concernant les économies budgétaires à réaliser en 2024 pour combler les béances ouvertes par des années de « quoi qu'il en coûte ».

10 Mds € à trouver en 2024 avec l'intention affichée d'aller à 20 Mds € en 2025 et l'objectif de près de 50 Mds € à la fin 2027. Voilà la cure de jouvence amaigrissante à laquelle la dépense publique est appelée à participer !

Concrètement, à la DGFIP, en 2024, ce sont près de 109 millions d'Euros qui seront retirés dont 8 concernant les dépenses de personnel.

Ce sont encore les fonctionnaires, par leur nombre, le coût de fonctionnement des administrations en général qui sont montrés du doigt et désignés comme le secteur sur lequel il faut encore rogner.

Bien évidemment, la valeur du point d'indice est de nouveau gelée au moins pour cette année.

Cela n'empêche pas, bien au contraire, le gouvernement d'avancer sur une nouvelle réforme de la fonction publique, axée sur la reconnaissance du mérite dans la rémunération (indemnitaire) et de continuer à recruter des contractuels (les

crédits pour cela ne sont pas gelés).

Pour le gouvernement, tout est simple ; les mots « public » et « statut » recouvrent les maux de la société :

- la fonction publique est une source de déficit, donc de dépenses à diminuer
- l'agent public sous statut est un élément du déficit sur du très long terme, donc il faut en réduire le nombre.

Alors doit-on dans ce contexte qui voit la morosité succéder à la morosité, se féliciter de l'accord sur la rémunération indemnitaire auquel la CFTC DGFIP a contribué ?

Certes éloigné des revendications initiales de l'intersyndicale, l'accord est aussi très éloigné de la proposition de l'administration à l'ouverture de la négociation. L'enveloppe globale est passée de 14 M € à 50 M €. Chaque agent de la DGFIP bénéficiera d'une amélioration indemnitaire de 550€ brut en année pleine en 2025 au lieu de 150 € brut initialement proposés.

Même insuffisante au regard des efforts consentis par l'ensemble de la communauté DGFIP depuis de trop longues années, la CFTC DGFIP a considéré que cette amélioration devait être prise, tout en restant mobilisée sur les prochains chantiers d'amélioration qui surgiront dans un avenir proche.

Contact :

**Syndicat National CFTC
Finances Publiques**

Adresse :

Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris

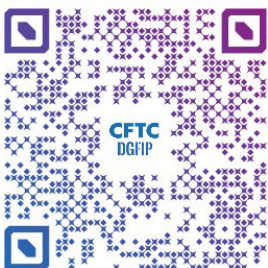
Courriel :

[syndicat-national@cftc-
dgfi.fr](mailto:syndicat-national@cftc-dgfi.fr)

Site internet :

<https://www.cftc-dgfi.fr>

**S'inscrire à la liste de
diffusion :**



IA : se préparer dès maintenant !

Parce que le coup d'accélérateur a été donné dans toute la fonction publique, parce que la DGFIP est une terre propice à de nombreux projets dans le domaine, il est impératif de préparer l'arrivée en force du tout numérique et de l'Intelligence Artificielle (IA) dans nos vies professionnelles.

Si l'arrivée de l'IA semble aujourd'hui circonscrite à un périmètre de missions bien délimité (CF, foncier innovant, réponses automatisées), il n'échappe à personne que ce n'est que le début d'un déploiement plus massif à moyen terme, au fil des évolutions et améliorations des outils actuels.

Lorsque Madame la Directrice générale évoque une certaine revue de l'exercice des missions qui seront concernées par l'arrivée de l'IA, elle reconnaît en creux que toutes les innovations informatiques ou numériques ont en effet, un effet structurant. Qui dit structurant, dit forme, dimensions des services, moyens humains pour exercer la mission et leurs corollaires, moyens matériels, volet de formation.

Pour la CFTC DGFIP, cette nouvelle révolution culturelle dans nos méthodes de travail constitue un véritable enjeu de GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). C'est une véritable occasion de renouer un dialogue social digne de ce nom.

S'agissant de structuration de nos services, le

sujet de l'intelligence artificielle trouvera sans nul doute sa place dans l'agenda du Comité Social d'Administration de Réseau de la DGFIP (CSAR), en parallèle de la place qu'il occupe légitimement dans l'agenda de la Formation Spécialisée (FS) concernant son impact sur les conditions de vie au travail.

Pour la CFTC DGFIP, il convient d'anticiper les peurs des agents en les **informant**, les **rassurant** quant à leurs positionnements futurs aux côtés de la « machine ». **La formation** est indispensable afin que chacun connaisse son nouveau rôle et soit valorisé comme expert final.

Voilà les vrais défis de la DGFIP au moment de l'arrivée de l'IA qui suscite aujourd'hui beaucoup de désappointement (data mining en CF par exemple), d'inquiétudes, de sentiments de perte de sens du travail et de fantasmagorie.

Pour la CFTC DGFIP, l'IA contre les agents serait une hérésie, l'IA sans les agents une utopie.



La sphère foncière toujours en souffrance

Le plan d'action de ce début d'année, même s'il se veut rassurant, apporte surtout un éclairage sur le chantier en cours, mis au jour par le fiasco de GMBI au cours de l'été dernier. Ce plan d'action s'apparente d'ailleurs plutôt à ce qu'aurait dû ou pu être le cahier des charges de la démarche initiale. L'optimisme de l'administration, quant à un meilleur déroulement des opérations, en 2024 est louable.

La CFTC DGFIP suivra particulièrement l'aspect mise à jour des locaux d'habitation dans le cadre de la campagne IR de ce printemps.

Une autre source d'inquiétude dans la nébuleuse foncière concerne la gestion des taxes d'urbanisme récupérée du ministère du logement. Celle-ci pâtit d'une ré-ingénierie des processus et des changements de réglementation touchant à l'exigibilité de ces taxes qui ne permettent pas pour l'instant d'atteindre le niveau opérationnel attendu. L'application Gest TU n'est pas encore fiabilisée et le transfert d'agents suivant leur mission (et donc de compétences) s'avère un échec.

La CFTC DGFIP sera attentive à l'évolution de la situation de cette mission dans les SDIF.



Attractivité de la Fonction publique et semaine « de » 4 jours

Alors que la Fonction publique peine à recruter des candidats, lors de son discours de politique générale, le premier ministre tente une nouvelle manœuvre rhétorique : la généralisation de « la semaine en 4 jours » pour les fonctionnaires. L'objectif est clair : attirer les jeunes à embrasser l'Administration, et augmenter l'attractivité des métiers de la fonction publique. Pour cela, l'Etat n'hésite pas à jouer avec les mots.

Mais même si la sonorité est proche, ne vous y trompez pas, la semaine « en » 4 jours n'est pas la semaine « de » 4 jours !

La semaine « de » 4 jours sous-entend implicitement une baisse du temps et des charges de travail alors que ce n'est pas le cas pour la semaine « en » 4 jours.

En effet, les fonctionnaires ne travailleront pas moins. C'est même tout le contraire, ce sera une intensification du travail avec des journées plus longues qui conduiront à un risque non négligeable de la baisse productivité et surtout une hausse de la fatigue dont les effets sur la santé et sur les accidents du travail sont à prendre en compte sérieusement.

Cette possibilité de compresser une semaine de 5 jours en 4 jours ne séduira que très peu les fonctionnaires comme l'a montré l'expérimentation effectuée à l'URSSAF Picardie n'ayant convaincu que 3 agents sur 200. Pour la CFTC DGFIP, seuls les agents ayant de fortes contraintes de transport sans possibilité d'effectuer du télétravail s'interrogeront du bénéfice de cette nouvelle opportunité.

Pour la CFTC DGFIP, aujourd'hui, il faut aller plus loin et proposer la personnalisation du temps de travail adaptée à la vie personnelle et accompagnée d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle tout en veillant à ce que le collectif de travail ne soit pas abandonné.

Par ailleurs, à la DGFIP, les horaires variables sur une semaine de 5 jours offrent la possibilité aux agents à temps complet de 4 modules horaires différents permettant ainsi d'effectuer de durées quotidiennes de travail allant de 7h14 à 7h42 en passant par 7h30 et 7h36, de bénéficier d'un nombre de jours ARTT allant respectivement de 0 à 13 jours en passant par 8 et 11 jours et d'obtenir 32 jours de congés annuels. Le régime des horaires variable sur une semaine de 4,5 jours pour les agents à temps complets n'offrent que 2 formules :

travailler 8h00 ou 8h14 par jour, bénéficier respectivement d'1 jour ou de 7 jours de ARTT et gagner 27,5 jours de congés annuels. Ainsi, on peut légitimement penser que les horaires variables pour un agent à temps complet sur une semaine de 4 jours n'offrira qu'une seule option de durée quotidienne élevée, aucun jour de ARTT voire des congés annuels amoindris. Dans ces conditions, les agents pourront aussi dire adieu aux jours de récupérations qui seront inatteignables.

Vigilance donc avec la semaine en 4 jours, la CFTC DGFIP n'y est pas fermée mais reste prudente sur le sujet.

De même, la CFTC DGFIP ne croit pas au bénéfice pour tous les agents d'une telle mesure et encore moins qu'il puisse s'agir d'un remède à la baisse de l'attractivité de la fonction publique.



Mouvements de mutation 2024

La DG n'a pas donné de dates précises pour la publication des résultats :

- agent administratif, agent administratif stagiaire, contrôleur : fin avril
- inspecteur stagiaire, et inspecteur : début mai

En revanche, les organisations syndicales ont été invitées pour les traditionnelles réunions d'information dans lesquelles les situations les plus graves peuvent être expliquées :

- le 24 avril 2024 pour le mouvement des agents techniques
- le 14 mai 2024 pour le mouvement des contrôleurs
- le 15 mai 2024 pour les mouvements des agent administratif et agent administratif stagiaire,
- le 16 mai 2024 pour le mouvement ifip et ifip stagiaires

Si vous vous trouvez dans une situation nouvelle, grave et imprévisible, n'hésitez pas à contacter votre permanent régional CFTC DGFIP.



Ça rame à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Au dernier trimestre 2021, la CFTC DGFIP vous annonçait la création du Code général de la fonction publique (CGFP) pour sa partie législative. La partie réglementaire devait faire, elle, l'objet d'une codification en 2023 au plus tard. Finalement, la publication des 2 premiers tomes relatifs aux droits syndicaux, au dialogue social ainsi qu'aux droits et obligations des agents publics, et enfin à leur protection devraient intervenir fin 2024 ou courant 2025...A suivre



Mai : le temps de la campagne IR Les principales dates à ne pas oublier

La déclaration des revenus 2023 est disponible en ligne depuis le **11 AVRIL 2024**.

Les dates limites de la déclaration en ligne sont définies par zone :

ZONE 1 > départements 01 à 19 et non résidents > **23 MAI 2024**

ZONE 2 > départements 20 à 54 > **30 MAI 2024**

ZONE 3 > départements 55 à 976 > **6 JUIN 2024**

La date limite de dépôt de votre déclaration papier est fixée au **21 MAI 2024**.