

Pas d'emplois supplémentaires, pas d'augmentation du point d'indice, négociation indemnitaire au point zéro, conditions de travail en dégradation constante ...

Si on ne se prend pas collectivement en mains, 2024 risque de ressembler aux années précédentes...

Toulouse, le 16 janvier 2024

PLF 2014	PLF 2015	PLF 2016	PLF 2017	PLF 2018	PLF 2019	PLF 2020	PLF 2021	PLF 2022	PLF 2023	PLF 2024
-2 002	-1 934	-2 111	-1 538	-1 591	-2 090	-1 431	-1 792	-1 355	-684	+ 148

Voici le tableau des emplois qui fait s'enorgueillir notre directeur général depuis le début du mois de décembre :

148 « créations » d'emplois en 2024, vous allez voir ce que vous allez voir, la renaissance de la DGFIP, ça part de là !!! Mais nous allons surtout voir que « les faits sont têtus » et ne vous attendez donc pas à souffler ou relever la tête du guidon avec cette annonce de bateleur de foire.

"La stabilisation des effectifs tient compte du sentiment de surcharge de travail" (Jérôme Fournel, DGFIP)

Expert dans l'art du bonneteau, l'ex DG Fournel a beau essayer de nous faire prendre des vessies pour des lanternes, il y parvient de moins en moins. Le maelstrom de chiffres justifiant ces 148 « créations » d'emplois n'efface pas les petites phrases que nous n'oublions pas : le soi-disant « ressenti » de l'accueil supplémentaire généré par GMBI pendant la dernière campagne IR, encore le « sentiment de surcharge de travail » exprimé dans une récente interview à l'organe de presse spécialisé AEF Info.

Les chiffres 2024 dans les départements de l'ex-région Midi-Pyrénées : -37 emplois

Ariège : +1 IDIVHC +1 A - 4 B - 1 C = -3
Aveyron : -1 IDIVCN +1 A - 3 B - 2 C = -5
Haute-Garonne : -1 AFIPA +1 IDIVCN +1 A - 4 B -16 C = -19
Gers : +1 IP - 1 IDIVHC - 1 IDIVCN - 1 B - 2 C = -4
Lot : -1 IDIVCN +1 IdexHC - 1 IdexCN - 2 C = -3
Hautes-Pyrénées : +1 IP +1 IDIVCN + 2 A + 4 B (dont -1 B Géo) - 4 C = +3
Tarn : +1 A - 3 B - 3 C = -5
Tarn et Garonne : +1 A - 3 B (dont -1 B Géo) - 1 C = -3
DIRCOFI Sud-Pyrénées : +1 IdexCN +1 A = +2

Les deux entités qui connaissent des créations d'emplois sont le département des Hautes-Pyrénées et la DIRCOFI Sud-Pyrénées. Pour les Hautes-Pyrénées, cela s'explique par l'implantation d'une plateforme dédiée à la mission SPF à Tarbes (vous savez, celles qui de manière générale sont largement complétées par des contractuel.i.e.s). Quant à la DIRCOFI, elle « bénéficie » du « grand plan » de lutte contre la fraude fiscale décidé par Bercy, qui prévoit 1500 emplois supplémentaires d'ici à 2027. Les agents chargés de ces missions vident l'océan à la petite cuillère depuis des années, ce n'est pas en rajoutant deux petites cuillères à l'échelle de l'Occitanie que le niveau de la fraude (évalué entre 80 et 100 milliards d'euros) va beaucoup diminuer. Quant à tout miser sur l'intelligence artificielle, il n'y a qu'à lire le récent rapport de la Cour des comptes sur le sujet...

Nous entrons dans la fameuse période dite « des vœux ». Nous allons voir fleurir les messages de nos directeurs départementaux, de notre directeur général, de nos ministres nous congratulant pour notre implication au cours de l'année 2023, notre sens du service public, notre persévérance malgré les difficultés qui n'ont pas manqué l'année passée (un petit mea culpa, ça fait toujours bien).

Pourtant, ces mêmes responsables sont ceux (et leurs prédécesseurs avec) qui dézinguent avec application notre service public depuis le début des années 2000, sous couvert de « loi organique relative aux lois de finances (LOLF), modernisation de l'action publique, contrat d'objectifs et de moyens et autre loi dite de « transformation de la Fonction publique ». Pour la transformer, elles l'ont transformée, toutes ces mesures qui conduisent depuis 25 ans à une privatisation rampante des missions et de celles et ceux qui sont chargé-e-s de



les exercer. Fusion de la DGI et de la DGCP, destruction du réseau de proximité et de pleine compétence remplacé par le « nouveau réseau de proximité », aussi proche que celui d'avant mais divisé par dix en termes de durée d'ouverture et en termes de nombre de fonctionnaires pour le faire fonctionner. **En lieu et place de ces anciennes implantations, des plateformes de contact ou de travail à distance, des services regroupés sur un ou quelques sites, une centralisation de l'informatique avec externalisation de nombreuses missions et l'embauche de contractuel.l.e.s à la pelle.** Avec, cerise sur le gâteau pour nous tous et toutes, l'atomisation de notre système de droits et garanties, une formation professionnelle de plus en plus à distance et au rabais, des conditions de travail qui se dégradent mois après mois, avec un accueil des usagers au rabais lui aussi, une mécanisation des tâches digne des « temps modernes » de Chaplin et un revenu disponible en fin de mois qui est rongé depuis 2000 par la stagnation du point d'indice et l'absence de mesures indemnitaire significatives, et encore plus depuis deux ans que l'inflation galope !

« En conséquence, pour permettre l'atteinte de l'objectif ambitieux de schéma d'emplois tout en assurant la continuité des missions transférées sans agents, le volume de contractuels recrutés sera compris entre 1 500 et 1 600 ETP »

(Source : dernière phrase du document du CSAR emploi 2024)

Le fait que l'usager soit de plus en plus traité « par-dessus la jambe », que le numérique remplace au fil des ans l'humain (la défenseure des droits l'a très précisément démontré dans deux rapports dont nous vous invitons à prendre connaissance), que le « flyer » remplace l'accueil physique amendes en Occitanie, que le téléphone est la variable d'ajustement dans les services, ce n'est pas du « ressenti », M. Fournel.

Vous pouvez raconter votre baratin à la presse ou aux cadres supérieurs que vous avez mis à votre botte à grand renfort d'indemnitaire ad'hoc (là, curieusement, les euros ne manquent jamais, point de



claquements de porte à la Feydeau pendant les négociations...) **mais pas à ceux qui en bout de chaîne servent l'usager, qu'il soit particulier, entrepreneur ou membre d'une institution, collectivité...** Les agents de catégorie A, B et C du réseau que vous supprimez encore cette année à hauteur de 783 (pour la catégorie supérieure, on crée un peu ou on ne supprime qu'à la marge, il faut des « barreaux » pour organiser la destruction de la DGFIP, et pour fouetter les « rameurs », même moins nombreux).

La nouvelle année qui s'annonce doit être l'occasion pour nous tous et toutes d'exprimer clairement à nos directions locales et à notre direction générale que notre mission de service public ne peut continuer à être rendue de la sorte. De la même manière, nos conditions de travail, notre rémunération et nos règles de gestion doivent être urgemment reconsidérées et améliorées. La DGFIP multiplie les axes de communication sur l'attractivité de la DGFIP.

Mais **comment être attractif** alors que les salarié·e·s ont perdu plus de 20 % de « pouvoir d'achat » par rapport à l'an 2000, que le SMIC a absorbé les premiers échelons des catégories B et C et est à quelques encablures de ceux de la catégorie A ? **Comment être attractifs** lorsque le droit à mutation est largement remis en cause et que les agents hésitent de plus en plus à passer des concours ou s'inscrire sur des listes d'aptitudes, de crainte de ne pouvoir rejoindre leur famille dans un délai raisonnable et de surcroît de devoir engager des frais de double résidence et de transport sans commune mesure avec les gains de rémunération attendus ? **Comment être attractifs** avec la mécanisation des tâches et le non-respect de plus en plus flagrant des doctrines d'emplois des différentes catégories.

Deux moments revendicatifs s'offriront à nous en janvier pour exprimer notre attachement à nos métiers et notre administration, en faisant savoir fermement que ce ne sera pas à n'importe quel prix, humainement et financièrement : les CSA locaux relatifs à la répartition des suppressions d'emplois (dans la majorité des cas) et la reprise de la négociation indemnitaire des OS nationale avec l'intérimaire du conseiller fiscal du PSG, qui interviendra le 29 janvier 2024 (après la bouderie de notre ex-DG savamment orchestrée de début décembre 2023)

Mobilisons-nous ! Venez nombreuses et nombreux discuter de ces perspectives et débattre des solutions que nous pourrions mettre en œuvre sur le long terme pour faire en sorte que notre administration essentielle parvienne de nouveau à être attractive par la qualité du travail qui y sera exercé, la satisfaction de ses usagers et la rémunération et le statut des agents qui la compose, qui est avant tout une garantie de neutralité et d'égalité de traitement pour ses usagers.