



**La CGT Finances Publiques dénonce** surtout une mise en œuvre alliant amateurisme et précipitation du programme Gérer Mes Biens Immobiliers. Les défaillances des applications s'enchaînent et c'est aujourd'hui le budget de l'État qui devra compenser des millions d'euros de dégrèvement de Taxes d'Habitation Secondaires.

Alors que la mise à jour des bases de taxe d'habitation était assurée, jusqu'à cette année, par des centaines d'agents formés et expérimentés, ce sont désormais les informations servies par les propriétaires des locaux dans GMBI qui sont utilisés.

Cela n'a pas été sans dommage, puisque outre une ergonomie de l'application qui a difficilement permis son appropriation par les usagers, les données primitives mises à leur disposition étaient loin d'être claires (ex de cave ou de balcon apparaissant comme des dépendances).

L'algorithme trop rapidement développé n'a pas su détecter des anomalies telles que des doublons de taxation si le propriétaire n'a pas signalé un déménagement.

Au final,

- > de nombreux avis de Taxe d'habitation en secondaire envoyés par erreur aux contribuables les obligeant à faire des réclamations pour obtenir les dégrèvements,
- > une nouvelle saturation des points d'accueils, du téléphone et des mails
- > un coup certain pour l'état puisque les dégrèvements des sommes non dues sont à sa charge.

La CGT Finances Publiques 79 dénonce la mauvaise préparation de ce nouvel outil. Comme pour le Prélèvement à la source, n'aurait-il pas fallu le tester dans certains départements pilotes avant de l'étendre au sein de l'ensemble du réseau (Avec la pédagogie et une communication adaptée) ?

Il est sûr que nos collègues ne souhaitent pas vivre une deuxième campagne de déclaration comme celle-ci.

## **ATTRACTIVITÉ AUX FINANCES PUBLIQUES**

M. Le Directeur Général,

L'attractivité au sein de la DGFIP pose problème. En effet, la CGT Finances Publiques considère que le recours à des contractuels n'est pas la bonne solution car vous installez la précarisation au sein de nos services.

Ces derniers cherchent plus un emploi stable que des contrats à durée déterminée renouvelable. Ils sont formés par nos « sachants » mais il arrive que cette formation soit remise à zéro après une démission.

De plus, il faut pouvoir aussi garder certains collègues au sein de nos services car il existe des départs vers le privé pour une meilleure rémunération. Or au vu du tassement de nos grilles indiciaires, il est clair que la DGFIP favorise plus l'ouverture de la porte de sortie que celle de l'entrée.

En outre, la perte de sens de l'exercice de nos missions avec la gestion de masse de travail crée également un catalyseur vers des détachements ou autres (Conséquence du NRP).

Quels sont alors vos préconisations pour augmenter l'attractivité au sein de la DGFIP?