

**250 SUPPRESSIONS EN MOINS A LA DGFIP  
EN 2024**

Le 6 juillet 2023, la DGFIP a titré sur Ulysse "création de 250 emplois"! En réalité, la DGFIP a réduit de 250 le nombre de suppressions de 2024, prévues initialement à 450. L'honnêteté aurait voulu que le titre soit "250 suppressions en moins à la DGFIP"! Ce qui modifie l'annonce faite dans le COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) :



COM	Plan emplois à la DGFIP (en ETP)	Réduction d'emplois (en ETP)
2024	93 341 (-579 // 2023)	200 (au lieu de 450)
2025	93 071 (-270 // 2024)	0
2026	92 640 (-431 // 2025)	850
2027	91 779 (-861 // 2026)	850
Totaux	-2 141 entre 2023 et 2027	1 900 (au lieu de 2 150)

Dans un contexte de suppressions d'emplois chroniques c'est certes moins, mais cela reste beaucoup trop, vu l'état des services et l'épuisement des agents.

**Nombre de suppressions d'emplois**

RAPPEL	En 2023	Depuis 2009
Dans le 40	11	120
A la DGFIP	850	29 195

**FO SE BAT POUR LA DISPARITION DES ALD**

**FO DGFIP se bat depuis des années contre cette position administrative** qui permet à la Direction de modifier à tout moment, l'affectation d'un agent puisqu'il est, par définition, "à la disposition du Directeur". Dans ses motions de congrès 1, **FO DGFIP** revendique d'ailleurs "la disparition complète des affectations ALD, facteur de précarité et de mobilité forcée". En 2017, **FO DGFIP** dénonçait la *gangrène des affectations ALD, qui se propage de plus en plus aux cadres administratifs et [mettait déjà] toute son énergie à obtenir leur suppression.*

Notre opposition à ce positionnement est renforcé par ce qui a été décidé dans la cadre des mutations locales pour

le 1er septembre. En effet, 2 ALD inspecteurs stagiaires sont déplacés sans tambour ni trompette ! Quid de leur stage?

De leur spécialité? Et quid de l'équité vis-à-vis des autres stagiaires ? Si ces collègues avaient été affectés stagiaires tout court, dans ce service, ils n'auraient pas été déplacés ainsi ! Il faut que chaque ALD ait bien conscience des risques qu'il encourt : nous ne pouvons que lui conseiller de déposer une demande de vœux à chaque mouvement local pour être titularisé sur un poste. Pour **FO**, c'est d'autant plus injuste quand c'est un agent stagiaire : le déplacer en cours de stage est particulièrement déstabilisant : cela peut casser la dynamique de son implication.

**BIENS IMMOBILIERS: PROLONGATION DE LA  
DECLARATION OBLIGATOIRE**

**Initialement prévue jusqu'au 30 juin 2023, la déclaration des biens immobiliers a été prolongée jusqu'au 31 juillet 2023.**

Pour FO DGFIP, le cauchemar de la campagne Gérer Mes Biens Immobiliers (GMBI), et l'annonce de report son sous la contrainte dissimulent mal le fait qu'on a, une fois de plus, sciemment envoyé les agents au casse-pipe. Pour rappel, le ministère des Finances a subi des milliers des suppressions de postes.

Depuis 2021, si vous êtes propriétaire, vous disposez désormais dans votre espace particulier d'une rubrique « Gérer mes biens immobiliers » qui permet de consulter et télécharger l'ensemble de vos biens avec leurs caractéristiques (adresse, références cadastrales). En 2023, les propriétaires devront déclarer les conditions d'occupation des locaux pour leur habitation principale avant le 1.7.2023 (identité du propriétaire occupant au 1er janvier pour la résidence principale et identité des locataires pour les biens loués) via le service en ligne Déclaration des revenus « Gérer mes biens immobiliers ».

Nouvelle procédure obligatoire en ligne pour les ménages propriétaires en 2023 sur l'espace particulier de [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr)

Avec la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales, tout propriétaire doit indiquer l'occupant de ses biens immobiliers bâtis, information permettant ensuite à la DGFIP de déterminer si c'est la résidence principale de l'occupant et de déterminer si le bien doit être taxé ou pas à la taxe d'habitation en secondaire. Ainsi, avant le 30 juillet 2023, tous les usagers propriétaires (ou usufruitiers) devront

déclarer en ligne la situation d'occupation des locaux au 1er janvier 2023 dont ils sont propriétaires y compris pour les biens mis en location. Tout manquement ou omission est sanctionné par l'application d'une amende de 150 euros par local pour lequel les informations requises n'ont pas été communiquées à l'administration.

L'obligation déclarative est entièrement dématérialisée, il n'y a donc pas de document CERFA. En cas de difficultés pour remplir cette obligation (zone blanche, impossibilité d'utiliser le service en ligne, personnes âgées ou dépendantes...) vous avez la possibilité de contacter l'administration fiscale via le réseau France Services, les centres de contact ou le service des impôts des particuliers dont dépend votre bien immobilier ou vous adresser au centre de contact au 0 809 401 401.

Comment déclarer en ligne ?

Dès que vous accédez au parcours déclaratif, une bulle informative « Déclaration attendue » est affichée au-dessus de chaque bien immobilier.

L'identité de l'occupant doit être renseignée, soit, pour une personne physique : les noms, prénoms, date et lieu de naissance.

Un récapitulatif vous est présenté avant la validation de la déclaration et vous pouvez à tout moment quitter le service et enregistrer les informations saisies pour ensuite reprendre la démarche en cours. Une fois la déclaration validée, elle est immédiatement disponible au format PDF au sein de l'espace Gérer mes biens immobiliers.

## LES RISQUES INVISIBLES QUI PESENT LOURDEMENT SUR LES FEMMES

Le manque de prise en considération par les pouvoirs publics des problématiques auxquelles sont exposées les femmes dans leur activité professionnelle, a été pointé dans un rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat, après une enquête de six mois sur les liens entre travail et santé des femmes.

Alors que le nombre d'accidents du travail des femmes explose depuis vingt ans, ces liens demeurent encore «impensés» selon ce rapport : elles sont «davantage exposées à des risques invisibles et silencieux», les statistiques genrées sont, elles, «insuffisamment exploitées», et les politiques de prévention sont «focalisées sur l'homme moyen», afin de ne pas faire de discriminations entre les salariés... Elles sont aussi les premières victimes de TMS (troubles musculo-squelettiques) et

trois fois plus nombreuses que les hommes, à faire état de troubles psychiques liés au travail.

### Statistiques genrées « très peu exploitées »

Quand elles existent, ces statistiques sont très peu exploitées. Pourquoi pas ailleurs, l'Assurance-maladie ne s'empare-t-elle pas des statistiques sexuées relatives aux accidents du travail qu'elle détient ?

Le secteur du nettoyage est un exemple dont les pouvoirs publics devraient s'emparer : y travaillent en majorité des femmes en précarité, âgées de +50 ans, qui en plus de la pénibilité sont exposées en moyenne à 7 produits cancérigènes.

### Équipements pensés pour « l'homme moyen »

Restons dans le domaine du nettoyage : les gants de protection utilisés par les soignantes et les femmes de ménage sont trop grands et laissent passer les produits.

Focaliser sur l'homme moyen, c'est penser pour son gabarit et cela a des conséquences sur les équipements de prévention, sur le matériel et les postes de travail.

Du coup, les femmes sont exposées à des risques encore mal mesurés, soumises à des carrières moins linéaires que les hommes. Et elles ne sont que 23 % à bénéficier du compte personnel de prévention.

### Aller vers plus d'équité

Par ailleurs, le rapport pointe la nécessité d'ajouter l'endométriose - enjeu de santé publique mais aussi «d'égalité professionnelle» - à la liste des affections de longue durée. Il plaide aussi pour l'adaptation des conditions de travail, ainsi que pour la sensibilisation des employeurs et des médecins du travail aux pathologies liées à la variation des cycles hormonaux, notamment lors de la ménopause.

### « Adopter une approche genrée »

Ce rapport a défendu la nécessité d'adopter une «*approche genrée de la santé des femmes au travail*» et de créer une «*prise de conscience au niveau de la société, des employeurs et au niveau syndical*» et a émis des pistes :

- adapter les mesures de prévention, notamment dans les secteurs féminisés,
- réviser les critères de pénibilité pour améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles chez les femmes.