



LE VRAI RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021 DE LA DGFIP

Solidaires SYNDICAT NATIONAL
Finances
Publiques

PORT D'ACTIVITÉS

AI RAPPORT

4 DGFR 2021



SOMMAIRE

- P.1** Introduction : la face cachée de la DGFIP

- P.4** 1/ Un éloignement des services préoccupant

- P.6** 2/ Acculturation forcée et destruction d'un maillage territorial

- P.10** 3/ Les agentes et les agents : les grands oubliés

- P.13** 4/ Relation de confiance et lutte contre la fraude : les entraves à la lutte contre la fraude et l'évasion fiscales

- P.18** 5/ Gestion Publique : des missions en dislocation

- P.21** Conclusion : une véritable ambition pour la DGFIP, c'est possible !

LE VRAI RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021 DE LA DGFIP

Juillet 2022



INTRODUCTION : LA FACE CACHÉE DE LA DGFiP

Tirer un bilan d'une année d'activité est un exercice louable à la condition que ce bilan soit établi de façon contradictoire et exhaustive et que les enseignements tirés permettent de construire les objectifs de l'après. Dans le rapport d'activité de 2021 publié par la Direction Générale, le trait est appuyé sur des points particuliers, qui ont marqué l'année, en lien avec le contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022 signé par le Directeur général et la direction du Budget. Ainsi l'année 2021 à la DGFiP a été marquée par une poursuite d'activité intense et des réformes.

Solitaires Finances Publiques a demandé à maintes reprises, et notamment à la sortie de l'année 2020, un temps de pause sur l'ensemble des réformes, des évolutions techniques, organisationnelles, structurelles des missions. Mais cette demande a été rejetée au motif qu'il fallait continuer « quoi qu'il en coûte ». Cette nécessité de pause qualité ou de contrôle technique aurait été appréciée par l'ensemble des personnels et elle aurait dû être le moment d'avoir un temps de bilan contradictoire sur la qualité de service et de missions, les conditions de travail, les moyens...

2021 aura vu la déclinaison du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) terminée dans certains départements et en cours de finalisation pour d'autres. Ce NRP s'est traduit également par la mise place de services relocalisés afin de soi-disant redynamiser les territoires en déshérence de services publics. Solitaires Finances Publiques dénonce depuis de nombreuses années le recul sensible des services publics dans nombre d'endroits, qu'ils soient ruraux ou péri-urbains, et les conséquences qu'il engendre : fractures territoriales, sociales. La solution portée par la DGFiP n'est qu'illusoire en termes de redynamisation. En effet, les services relocalisés ne sont pas en lien direct avec les populations, ils sont des pôles nationaux de soutien dans le cadre de l'exercice de missions. Ils ont donc une compétence nationale et n'ont pas de portée supplémentaire de proximité envers les usagers particuliers et professionnels.

Et l'installation des 500 agentes et agents dans ces villes de taille moyenne (66 communes) ne suscitent pas l'engouement attendu puisque un certain

nombre de postes ne sont pas pourvus par des agentes et des agents fonctionnaires et la DG doit faire appel au recrutement de contractuel-les pour combler les postes non pourvus. De plus, le ratio de 0,5 % de la population DGFiP limite également l'impact économique que pourrait avoir l'arrivée de ces personnels. Une démarche proactive en termes d'emploi aurait sûrement été plus adaptée. En effet la fermeture des services publics de proximité et les suppressions d'emplois (perte de 20 % des effectifs depuis 2012) à la DGFiP n'ont pas contribué à la redynamisation et à l'attractivité de ces territoires tant pour les fonctionnaires que pour l'ensemble des acteurs économiques.

Pour Solitaires Finances Publiques, cette question doit être abordée dans le cadre de l'aménagement du territoire et de la place des services publics en fonction des attentes des usagers et des usagères. Ainsi pour nous, il y a urgence à réensemencer les cantons de services publics de pleine compétence afin de maintenir un maillage de proximité. Le désengagement physique des services publics, dont celui



de la DGFIP, fait partie de l'arbre des causes à l'origine du sentiment d'abandon de nos concitoyens et de nos concitoyennes au regard de la puissance publique et de l'État et d'une réelle approche duale de la société française.

L'évolution de la relation à l'usager a été prégnante au cours de l'année 2021. Si la Direction générale se félicite d'avoir un taux de satisfaction de 82 % du public, elle oublie de dire qu'elle est en net recul de 10 points par rapport à 2020 et de fait ne s'interroge pas sur les raisons.

Solidaires Finances Publiques ne peut émettre que des hypothèses, le contenu du sondage restant très fermé. Mais ces hypothèses peuvent être mises en lien avec le rapport du Défenseur des droits en date du 16 février 2022 « **Dématérialisation des services publics : trois ans après, où en est-on ?** ». Ce rapport met en avant la fracture numérique qui laisse sur le bas-côté une partie de notre population. Or, la DGFIP met en avant sa transformation numérique dans le cadre de sa politique d'accueil. Si cette transformation répond à certaines attentes d'amélioration de l'accessibilité au service public, elle se fait dans le même temps avec la fermeture des centres des finances publiques et la réduction des horaires d'ouverture au public. Les alternatives proposées par la DGFIP, comme les 13 000 buralistes pour régler les amendes et une partie des impôts, et les partenariats dans les France Services, sont loin d'être les réponses techniques en matière fiscale attendues par les contribuables.

C'est pourquoi Solidaires Finances Publiques a lancé son **alerte solennelle pour une DGFIP renforcée, reconnue, réhumanisée au service de l'intérêt général, de la justice fiscale, sociale et environnementale**.

Dans le rapport d'activité, la Direction générale met en avant l'engagement des personnels le considérant comme une « force collective considérable » sur laquelle elle peut s'appuyer.

Solidaires Finances Publiques ne peut que partager cette vision mais à quel prix ? Une dégradation des conditions de travail avec une augmentation des charges et des suppressions d'emplois injustifiées, 20 000 emplois sur la période 2012/2022, dont 7 938 sacrifiés sur les cinq dernières années au nom de l'exemplarité budgétaire !

La DGFIP a cette particularité de voir ses charges de

travail continuellement en hausse : +3,5 % pour le nombre de foyers fiscaux sans que le prélèvement à la source n'ait allégé la gestion de l'impôt sur le revenu pour les services, +9,7 % de déclarations d'impôt sur la fortune immobilière, +18 % d'entreprises soumises à la TVA et +14,6 % d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés. À ces quelques illustrations s'ajoutent l'arrivée des nouvelles missions comme la gestion du fond de solidarité ou encore le transfert des missions fiscales des Douanes.

Malheureusement, les personnels n'ont pas vu, de façon significative, une contrepartie à cette implication. C'est sur ce sujet que Solidaires Finances Publiques a participé à la négociation du **protocole sur la reconnaissance de l'engagement des personnels** pour faire bouger les lignes en termes indemnitaires et de promotions. Si ce protocole, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFIP dont Solidaires Finances Publiques, a permis d'avoir quelques avancées, il reste beaucoup à faire !

La juste reconnaissance de l'engagement de l'ensemble des personnels est un facteur déterminant d'attractivité de la DGFIP. Tant que ce contentieux ne sera pas réglé, les solutions proposées par l'administration comme la contractualisation, l'attribution de primes d'attractivité ou de fidélisation ne seront que des pansements sur des maux beaucoup plus profonds.

De plus, les orientations portées et transcrites dans la loi de la transformation de la fonction publique de 2019, qui intègrent la notion de mérite dans un grand nombre d'actes de gestion, mettent des freins au déroulement de carrière et donc de l'évolution de la rémunération.

Aussi si la DGFIP veut, dans les prochaines années, continuer à s'appuyer sur un collectif engagé, technicien pour servir de façon qualitative les missions au service de l'intérêt général, des avancées significatives doivent déboucher.

Ces débouchés doivent également se traduire en termes d'égalité femmes-hommes à la DGFIP et selon le ministre Bruno Lemaire l'ensemble du Ministère a pris du retard et en fera un axe fort dans les années à venir.

Les femmes sont majoritaires à la DGFIP, essentiellement en catégories C et B. Elles privilégient les promotions internes pour leur déroulé de carrière,



INTRODUCTION : LA FACE CACHÉE DE LA DGFIP

alors que parallèlement les volumes de ces promotions diminuent. Les femmes prennent très majoritairement les congés parentaux, disponibilités et congés sans traitement, avec tous les impacts sur le déroulé de carrière, la rémunération et le montant de la pension. 84 % des agent-es de la DGFIP travaillant à temps partiel ou incomplet sont des femmes, ce qui est une forme de précarisation de celles-ci. Les ruptures conventionnelles concernent aussi les femmes qui sont majoritaires à les demander pour aller aider leurs parents vieillissants, avec tous les impacts que cela engendre sur leur vie sociale, leur rémunération et leur retraite. Les agentes concernées sont principalement de catégories C et B, donc les moins bien rémunérées, avec les conséquences sur le calcul des pensions, surtout quand, en plus, elles ne peuvent assumer une sur-cotisation retraite.

A travail de valeur égale, il n'y a pas salaire égal. Il suffit de regarder le dernier Rapport Social Unique de la DGFIP pour s'en rendre compte.

Si les agentes B et C ont une meilleure rémunération que les agents (26 euros en moyenne par mois pour les B et 46 euros pour les C), c'est le résultat de leurs plafonnements dans ces grades, en lien avec leur déroulé de carrière freiné voire stoppé. Solidaires Finances Publiques revendique à nouveau une carrière linéaire pour notamment gommer ces disparités.

Les différences en défaveur des femmes restent très importantes : jusqu'à 750 euros par mois en moins pour les non-titulaires contractuelles femmes, 456 euros pour les cadres A+ femmes et 138 euros pour les cadres A femmes.

La DGFIP a mis en place un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes pour les années 2020-2022, composé de 5 axes déclinés en 20 mesures. Une seule réunion de suivi d'exécution de ce plan s'est tenue, le 7 mars 2022. Solidaires Finances Publiques ne cesse de dénoncer le manque de moyens humains et budgétaires concrets, d'échéances précises ou encore de sanctions.

Ainsi, comme nous l'avons déjà remarqué à plusieurs reprises, les actions mises en place sont principalement de l'information et de la communication à budget constant. Les mesures qui nécessitent du budget n'ont pas été mises en place. Toutes celles un peu plus conséquentes comme celles concernant les inégalités salariales ou la part des femmes dans les emplois de

direction sont « en cours » ou « non réalisées ». En matière de violences sexistes et sexuelles, les mesures les plus importantes ne sont toujours pas prises, alors qu'elles sont dans les textes depuis des années. Là-aussi, la DGFIP ne peut pas se prétendre championne de l'égalité et être autant en retard.

Même si certaines actions ont vocation à être reprises, prolongées dans le prochain plan, Solidaires Finances Publiques regrette le retard pris, une élaboration imparfaite, et l'exécution partielle de ce plan. Certes, la crise sanitaire a eu un lourd impact mais certaines mesures et actions auraient déjà dû être mises en place il y a plusieurs années, comme l'instauration d'un plan de formation en matière de violences sexistes et sexuelles (textes de 2013) ou des obligations légales qui ne sont pas forcément appliquées partout et qui ont nécessité un rappel dans ce plan, comme l'affichage sur chaque site des dispositions légales relatives au harcèlement moral et sexuel.

Si la DGFIP a les moyens d'afficher son engagement en matière d'égalité femmes-hommes, elle n'a pas ceux de sa réalisation. Elle amasse un retard conséquent.

Ce préambule au rapport d'activité version Solidaires Finances Publiques a mis quelques sujets en exergue portant une vision bien moins idyllique que celle faite par l'administration.

En tant que 1ère organisation syndicale, Solidaires Finances Publiques continuera de porter sa propre ambition pour la DGFIP dans toutes les instances mais aussi dans le débat public.



UN ÉLOIGNEMENT DES SERVICES PRÉOCCUPANT



Les relocalisations de services

Auparavant dénommée « démétropolisation », la relocalisation de certains services publics des métropoles vers les territoires périurbains et ruraux a été inscrite comme un objectif prioritaire à l'issue du quatrième comité interministériel de la transformation publique, le 15 novembre 2019. Si l'ensemble des administrations de l'État sont concernées, la DGFiP devrait être le contributeur le plus important à ce processus : 2 542 agents seront concernés, sur un objectif total de 6 000 emplois d'État transférés.

Après un appel à candidatures lancé au mois d'octobre 2019, 50 premières villes ont été choisies au mois de septembre 2020, puis 16 autres au mois de décembre, sur plus de 408 candidatures. Le calendrier a donc finalement été publié et finalisé au début de l'année 2021. Les transferts pourront par ailleurs être effectués par étapes et regroupements successifs, parfois sur deux à trois ans.

Parmi les principaux services concernés par la relocalisation figurent la mise en place d'antennes de services des impôts des entreprises, de centres d'appels, mais également une vingtaine de services d'appui à la publicité foncière, qui traiteront à distance d'une partie de l'activité des services de publicité foncière des grandes villes.

Un exemple : la Publicité Foncière. Cet exemple dénote de la perte de technicité induite par les déplacements contraints de services de la DGFiP. Alors que le risque de déperdition de la compétence en matière de publicité foncière est noté dans un récent audit sur l'effet des fusions de Services de la Publicité Foncière (SPF), la mise en place de 18 Services d'Appui à la Publicité Foncière (SAPF), impactant les emplois des SPF, accentue ce phénomène. Par exemple, celui de Châteauroux a souffert dès sa mise en service de près de 50 % de postes non pourvus et d'arrivées de nombreux agents et agents n'ayant aucune expérience en publicité foncière. La formation est par ailleurs toujours difficile à mettre en place eu égard au faible nombre de formateurs dans le domaine de la PF. Par ailleurs, le Pôle National de Soutien au Réseau (PNSR), également implanté à Châteauroux, alors qu'il était positionné dans les services de Bercy pour des missions très spécifiques (comme la gestion des gracieux et contentieux) se retrouve avec une population aux 3/4 inexpérimentée en PF, dont une moitié

de contractuels qui ne resteront pas à terme sur la mission.

Nous sommes bien loin des services de proximité attendus par nos concitoyens. De plus, en matière de transfert d'emplois et d'aménagement du territoire, la réalité du terrain est beaucoup moins enthousiaste que la communication de l'administration. Si pour certains services, on peut bien noter une arrivée nette d'agents de l'extérieur, dans beaucoup de communes il s'agit plus d'un repositionnement d'agents travaillant déjà dans le département et repositionnés dans ces structures à la suite de multiples suppressions de postes.

Point sur le Nouveau Réseau de Proximité

Un processus de « concertation » a eu lieu à compter du mois de juin 2019 afin de définir, dans chaque département et par le biais d'une contractualisation, la nouvelle carte des implantations territoriales de la DGFiP. Réunissant les élus locaux, les directeurs départementaux des finances publiques et les préfets, cette réforme se devait pour l'administration de répondre à plusieurs attentes : poursuivre la rationalisation du réseau de la DGFiP et renforcer la proximité de ses services publics...

Aujourd'hui, au niveau de la DGFiP, le nouveau réseau de proximité est dans sa phase finale.

Ainsi au 1er octobre 2021, 45 chartes ont été signées avec des présidents de conseils départementaux, 543 avec des présidents d'établissements publics de coopération intercommunale et 70 avec des communes ou associations locales de maires.

C'est également dans le cadre du NRP que s'inscrit le déploiement progressif, d'ici à fin 2022, du réseau des 1 200 conseillers aux décideurs locaux (CDL) qui ont vocation à devenir les interlocuteurs privilégiés des ordonnateurs des collectivités territoriales. 450 sont entrés en fonction en 2021, soit 45 % de la cible pour 2023 et presque 40 % devraient être créés en 2022.

50 % des services de gestion comptable (SGC) prévus (527 d'ici 2023) ont été créés en 2021 et plus de 30 % le seront en 2022.

Ainsi, à la fin 2021, le taux d'avancement vers le déploiement du NRP se situait aux alentours de 40 %. Il est prévu à hauteur de 80 % fin 2022 et sera



UN ÉLOIGNEMENT DES SERVICES PRÉOCCUPANT

achevé en 2023 avec un objectif de présence permanente de la DGFiP dans 2 570 communes, et près de 3 000 en tenant compte des conseillers aux décideurs locaux.

Si on se concentre uniquement sur le réseau de la DGFiP, on constate que par suite de la rationalisation du réseau territorial de la DGFiP, par le biais de fusions ou de suppressions, le réseau déconcentré de l'administration fiscale aura connu une **perte de ses emprises de près de 20 % entre 2015 et 2021**. Voilà le vrai visage du NRP.

La réalité du NRP sur l'accueil du public

Avec la mise en place de cette réforme, le gouvernement et l'administration se vantent d'une hausse de 35 % des points de contact avec la DGFiP.

Mais qu'entendons-nous par point de contact ? Pour l'administration, il s'agit d'un lieu appartenant ou non à la DGFiP où un contribuable est susceptible de rencontrer une personne pour l'aider dans ses démarches. Bien évidemment, l'administration englobe et totalise sur un même niveau des lieux et des possibilités de réception totalement différents. En effet, quoi de commun entre un service des impôts des particuliers ouvert au public tous les matins avec en son sein des agents techniciens et expérimentés et un France services ouvert 2 demi-journées par semaine avec un agent territorial qui n'a eu que 2 jours de « formation » en matière fiscale.

On voit donc que cette hausse de 35 % des points de contact vantée par l'administration fiscale est tout simplement fallacieuse et ne représente en rien la réalité du terrain, et encore moins le vrai ressenti des contribuables.

Bien évidemment, et contrairement aux différents propos de l'administration, la mise en place du NRP a des conséquences visibles sur nos concitoyens. Aujourd'hui l'accueil sur rendez-vous s'est généralisé, les plateformes d'appels se sont multipliées et trouver un agent de la DGFiP disponible est devenu toujours plus compliqué. En effet, plus question pour un contribuable d'être reçu au fil de l'eau pour résoudre un problème complexe... À la place, on va lui demander de prendre un rendez-vous dans un des rares services encore ouverts.

Certes, l'administration met en exergue les France

services et la possibilité pour les contribuables de trouver un contact physique plus facilement... Mais comme nous l'avons vu, ces points de contact ne peuvent répondre à la demande et aux exigences légitimes de nos concitoyens en matière de disponibilité et de technicité.

De plus se superpose la problématique des moyens : au niveau des structures de l'administration fiscale, il faut ainsi tenir compte de la réalité des services et des moyens alloués à la Direction Générale des Finances Publiques. En effet, depuis plusieurs années, les moyens humains n'ont fait que diminuer de manière drastique. Ainsi les services en charge des particuliers ont vu le nombre d'agents baisser de près de 23 % depuis 2015 !

Se pose donc la question cruciale : comment être davantage présent pour recevoir les contribuables dans les services ? Comment être présent dans les communes et dans les France services, alors que les effectifs fondent comme neige au soleil ?

La solution passe pour nous et avant toute chose par un arrêt immédiat des suppressions d'emplois, de réelles écoute et prise en charge des besoins des services, et un recrutement massif d'agents fonctionnaires afin de redonner des marges de manœuvre quantitatives et qualitatives aux agents des Finances Publiques.

Pour Solidaires Finances Publiques, la spécificité des missions de notre administration, et ce dans tous les domaines, prouve, s'il en était encore besoin, la nécessité de maintenir un réseau DGFiP solidement implanté sur l'ensemble du territoire et de façon pérenne. C'est pourquoi, à l'opposé du NRP, il est nécessaire, au vu des besoins, de reconquérir les territoires. Il faut bien évidemment garder et consolider le réseau territorial de la DGFiP, réimplanter le service public là où il est absent, et maintenir localement des services.

Il faut également en compléter l'offre pour les usagers et permettre aux agents et agentes d'accéder à des affectations répondant à leurs attentes et à leurs besoins. Cette présence peut se faire de plusieurs façons : par l'ouverture ou le maintien territorial d'un réseau dense propre à chaque administration (DGFiP par exemple), comme de vraies « Maisons de Services au Public », futures mini-cités administratives. De même, il pourrait être envisagé la création d'un réseau structurel complémentaire regroupant plusieurs administrations en son sein, qui pourrait



UN ÉLOIGNEMENT DES SERVICES PRÉOCCUPANT

permettre de toucher un public âgé, rural dans des zones très faiblement peuplées ou répondant à des spécificités géographiques. Il doit être composé d'agents fonctionnaires travaillant exclusivement en propre pour leur administration. Cela permettrait à nos concitoyens d'avoir un interlocuteur physique spécialisé sans avoir besoin d'aller à l'autre bout du département ou du territoire ultra-marin et sans devoir passer exclusivement par un moyen dématérialisé.

En effet, si renforcer l'accueil direct des contribuables est bien sûr important et primordial, il est tout aussi nécessaire et important de renforcer en

moyen humain TOUS les services et toutes les structures afin qu'elles aient les moyens d'assurer les missions dans l'ensemble de leur exécution, et dans des conditions de travail adaptées et pleinement satisfaisantes.

Quelles que soient les modalités d'accueil, les réformes incessantes, l'industrialisation des tâches, la dématérialisation, le manque de moyens humains détruisent progressivement la qualité du service technicien rendu et il est temps que nos responsables administratifs et politiques en prennent conscience.



ACCULTURATION FORCÉE ET DESTRUCTION D'UN MAILLAGE TERRITORIAL

2

Vers une dématérialisation des échanges

En parallèle et en simultané de la mise en place du NRP, ces dernières années ont été marquées par un changement fort de paradigme au niveau de la DGFiP avec le développement exponentiel du portail impots.gouv.fr et la multiplication des centres de contact.

D'une offre d'accueil multiple clairement revendiqué et affiché, on est passé à une offre qui se veut toujours multicanal, mais orientée et restrictive. Ainsi pour nos dirigeants, internet qui était un moyen d'information à disposition est devenu l'alpha et l'oméga en matière de démarches pour les contribuables et le point central où nos concitoyens DOIVENT trouver toutes les informations dont ils ont besoin. Le but clairement affiché est que nos concitoyens soient le plus autonomes possible et se débrouillent par eux-mêmes ! Ainsi pour l'administration, le contribuable doit pouvoir trouver sur internet une réponse à toutes ses questions que ce soit une information fiscale, un problème de paiement, une question sur l'assiette, ou une demande de contentieux...

À titre d'exemple, on peut illustrer notre propos par la mise en place du nouveau module GMBI (Gérer Mes Biens Immobiliers). Ce module disponible via son compte fiscal internet devrait permettre à l'ensemble des contribuables détenteurs d'un bien immobilier (près de 33 millions de personnes) de déclarer à la fois leur locataire éventuel et le loyer perçu. Ces données seront utilisées dans le cadre de la future réforme sur la révision de la valeur locative des locaux d'habitation.

Or le bon déroulement à venir de cette réforme repose sur un aphorisme clair : que les propriétaires utilisent massivement voire quasi exclusivement internet pour leur déclaration. En effet, si les bailleurs ou les détenteurs de biens immobiliers se tournent de manière importante vers les services des finances publiques, le système va très rapidement se gripper et devenir ingérable à la fois pour les agents et les contribuables. Rappelons surtout que les services des impôts des particuliers ont perdu plus de 23 % de leurs effectifs depuis 2015, et qu'ils sont donc dans l'impossibilité de répondre à une demande



ACCULTURATION FORCÉE ET DESTRUCTION D'UN MAILLAGE TERRITORIAL

importante des contribuables sur une longue durée.

Certes ces derniers pourront se retourner vers les centres de contact, mais sur ce sujet également rien ne sera forcément simple. Rappelons que ces services au nombre de 16 à ce jour (deux nouveaux doivent s'ouvrir au 1er septembre 2022 à Angoulême et Nevers) gèrent déjà derrière un numéro national la plus grande partie des appels des contribuables pour la réalisation des actes de gestion les plus courants en matière d'assiette et de recouvrement, la gestion des contrats de prélèvement mensuel ou à l'échéance (pour les impôts locaux), la gestion du prélèvement à la source, les renseignements et aides techniques sur l'e-enregistrement et donc bientôt GMBI !

Ainsi en 2021, ce ne sont donc pas moins de 11,2 millions d'appels qui ont été reçus au niveau de ces services et les agents et agentes qui composent ces services ont aujourd'hui dépassé leurs limites et leurs possibilités en termes de polyvalence et de charge de travail.

Conjugué à la campagne IR en 2023, il est donc à craindre que la disponibilité de ces services soit du coup très et trop limitée pour faire face aux besoins et attentes des contribuables.

Le développement de « l'Intelligence artificielle »

En outre, du point de vue des missions et de leur exercice, nous entrons dans une phase pour le moins critique et dangereuse. Aujourd'hui, nous n'en sommes plus à mesurer les apports des nouvelles technologies, mais nous arrivons à un stade où la technologie a pour ambition de supprimer ou de formater profondément le travail. Le numérique modifie de ce point de vue le périmètre et le cadre d'exercice des missions, quand il ne les fait pas purement et simplement disparaître.

À titre d'illustration, et pour essayer de tenir son objectif qui est de limiter l'accueil du public, l'administration a mis en place son chatbot.

Rappelons qu'un chatbot est un programme informatique qui simule une conversation humaine (écrite ou parlée), permettant théoriquement aux personnes d'interagir avec des terminaux digitaux comme si elles communiquaient avec une personne réelle.

Son développement et sa mise en place ont engendré un coût annoncé de 3,8 millions d'euros. Pour nous il s'agit plus là d'un gadget dans le vent plutôt qu'un vrai plus apporté aux contribuables. Les premiers retours indiquent d'ailleurs que seulement 20 % des questions posées par les contribuables trouvaient une réponse...

Il en est de même des « aides » à la réponse : au niveau des centres de contact, un dispositif d'intelligence artificielle (IA) permet de proposer à l'agent 3 réponses en fonction de la question du contribuable. L'agent pouvant en reprendre une telle quelle, ou pas. Il peut également reprendre la main et formuler sa propre réponse, faisant ainsi valoir sa technicité...

Réponse que la machine pourra reprendre à son compte lors d'une prochaine occasion... Non seulement la technicité et le savoir des personnels seront ainsi, à terme, relégués aux oubliettes, mais l'agent deviendra de fait la continuité de sa machine jusqu'à sa probable dématérialisation (celle de l'agent). La DG s'enorgueillit que par ce biais, une meilleure qualité des réponses est attendue !!! Mirage du « solutionnisme » technologique. Et le service public n'en sortira pas grandi.

Chatbot, dématérialisation des services sur Internet, centres de contact... Cette organisation correspond-elle à ce qu'attendent à la fois les agents et les agentes de la DGFIP, mais également nos concitoyens ?

Pour Solidaires Finances Publiques, la réponse est clairement non. Aujourd'hui les contribuables attendent un service de proximité, avec des agents techniciens, et proche de chez eux.

La fiscalité de l'impôt sur le revenu est un domaine éminemment complexe. La réduction de la formation du personnel des Finances publiques, ainsi que les réductions de postes dans les services des impôts des particuliers, ne peuvent être compensées par un développement tentaculaire des procédures internet. Il est également illusoire d'imaginer que l'utilisation de l'intelligence artificielle va permettre de compenser les fermetures de sites, ainsi que les suppressions de postes subies à la DGFIP.

Autre exemple marquant le développement de l'IA dans la programmation du contrôle fiscal. Plutôt que de n'être qu'un outil, elle devient une finalité. La part de programmation du contrôle fiscal par data-



ACCULTURATION FORCÉE ET DESTRUCTION D'UN MAILLAGE TERRITORIAL

mining devient ainsi un objectif chiffré.

Dans les faits, le ciblage par IA ne correspond qu'à une faible proportion des montants recouverts, alors que la part des contrôles fiscaux ciblés par cet outil est de plus en plus importante. 45% des contrôles engagés en 2021 étaient issus de la sélection de l'intelligence artificielle pour seulement 1,2 milliard d'euros de droits et pénalités notifiés en 2021, pour rappel les droits notifiés en 2021 s'élèvent à 13,4 milliards d'euros. Par ailleurs, nombre de dossiers sont enrichis par les analyses et les recherches de nos collègues en charge de la programmation du contrôle fiscal en amont ainsi que par les vérificateurs et vérificatrices en aval.

Autres fleurons de l'IA développés par la DGFIP, le Foncier Innovant et la détection automatique de piscines. Plusieurs éléments nous interpellent. Dès la mise en place du projet, la suppression de 300 postes équivalent temps plein conditionnait le versement de 12 millions d'euros par le Fonds de transformation de l'action publique avant le début de toute expérimentation. Aujourd'hui, avec les postes supprimés et gelés, il y a moins de 900 géomètres sur le territoire. Il nous est impossible de connaître précisément les montants engagés pour le développement de cette technologie. Ce n'est qu'après la saisine de la CADA (Commission d'Accès aux Documents Administratifs) par des journalistes d'Acteurs publics et la publication sur leur site des éléments recueillis que l'on a appris le coût initial de 24 millions d'euros. Ce montant a certainement ensuite été gonflé par la poursuite des travaux et des développements nécessaires à la conduite du projet. Le choix des prestataires ensuite, Google et Capgemini. Le dernier cité vient d'être épinglé dans un article du Monde pour obtention de contrats de marché public en pleine procédure de redressement fiscal et dans le cadre d'un autre projet avec les Douanes, pour accès à des données couvertes par le secret fiscal dans le cadre d'un projet informatique. La société et ses sous-traitants délocaliseraient par ailleurs une part très conséquente de ces missions à Madagascar, employant des travailleurs du clic très faiblement rémunérés pour entraîner les algorithmes. Est-ce le rôle d'une administration de participer à cette exploitation tout en externalisant ses missions ? Aujourd'hui, seul le module sur la détection de piscines est en fonctionnement. Pour autant, si des départements expérimentateurs placés dans le Sud de la France (Var, Bouches-du-Rhône)

ont pu détecter un certain nombre de piscines, (près de 8 000 pour le 13), d'autres comme le Morbihan ont permis au final la détection de 2 piscines par commune en moyenne. Ce volume n'est que le stock des piscines qui n'avaient pas été déclarées les années précédentes et aboutira à des résultats moindres les années prochaines. Quant aux bâtiments isolés, aujourd'hui aucun résultat n'est probant concernant la détection. Enfin le report automatique du dessin des piscines et bâtiments souffre de difficultés dans son application. S'appuyant sur des orthophotos il sera de toute façon plus imprécis (parallaxe, géoréférencement, débord de toit) et moins à jour (orthophotos livrées tous les 3-4 ans) qu'un déplacement sur le terrain.

Une autre vision est possible !

Pour Solidaires Finances Publiques, les projets de réformes liés à l'accueil sont néfastes, car ils s'attaquent aux valeurs mêmes du service public de proximité. Il ne faut surtout pas oublier qu'une partie non négligeable des contribuables est non seulement très mal à l'aise avec l'informatique (l'illectronisme touche près de 30 % de la population) mais également parfois avec la langue française, quand les démarches administratives ne sont pas pour eux des sommets insurmontables.

La dernière enquête de l'INSEE indique qu'un tiers des adultes ont renoncé à effectuer une démarche administrative en ligne en 2021... Et le Défenseur des Droits dans son dernier rapport annuel enfonce le clou : « Le risque que nous voyons aujourd'hui apparaître est de faire passer les droits « après » la capacité de l'utilisateur à se conformer aux exigences techniques du service ».

Ce dernier précise également qu'une grande partie de la population ne se sent pas prête à passer le cap du tout numérique, et a besoin d'une présence et d'un accompagnement physiques réguliers. Or ce qui ressort des intentions de la DG et du gouvernement va dans une direction opposée.

Pour Solidaires Finances Publiques, il est capital et essentiel que subsiste sur l'ensemble du territoire une présence physique de la DGFIP qui réponde de façon technicienne et attentive à l'ensemble des attentes et besoins des usagers. Cette réception doit se faire dans des locaux adaptés et dans le respect de la confidentialité avec, bien évidemment,



ACCULTURATION FORCÉE ET DESTRUCTION D'UN MAILLAGE TERRITORIAL

les moyens humains adéquats. Nous condamnons donc sans réserve une telle organisation et nous continuerons à combattre cette vision réductrice qui est pour nous fortement porteuse d'inégalités tant au niveau humain que géographique.

Si la dématérialisation et internet constituent des compléments utiles aux contribuables, ils ne doivent en aucun cas remplacer les guichets. Plateformes téléphoniques, mail ou accueil physique ne sont pas antinomiques l'un de l'autre, mais largement complémentaires pour un service public de qualité et humain.

Une modernisation des services informatiques

Après des années de disette, les services informatiques de la DGFiP commencent à retrouver des possibilités d'investissement digne de ce nom. En effet, le budget informatique de la DGFiP (si on ôte ce qui touchait à la mise en place du prélèvement à la source) avait diminué de près de 22 % entre 2012 et 2017, avec des investissements qui étaient passés de 36 millions d'euros en 2013 à 18 millions en 2017...

Aujourd'hui, on constate une vraie prise de conscience (enfin) sur la situation de nos Mainframes, de nos systèmes d'exploitation socle et de nos applications. Ainsi, le choix d'abandonner GCOS7 au bénéfice de Z/OS est un choix pleinement assumé par la Centrale (la DG nous rappelant constamment que les systèmes GCOS 7 ne seront plus maintenus à compter de 2022), même si le basculement est, de ses propres mots, loin d'être simple. Mais avant d'arriver à une informatique en état de l'art, il demeure encore beaucoup de tâches et de travaux à accomplir comme gérer la sortie de PACBase et d'ORACLE FORMS, assurer le maintien en condition technique des socles Linux...

Ceci sans parler de la problématique des applications métiers dont la qualité se dégrade inexorablement. La dernière enquête qui s'est déroulée au début de l'année 2021 a mis en exergue de nombreux points de crispation liés à l'accessibilité, à la disponibilité et à l'ergonomie des applications métiers. Ainsi, dans l'enquête, la note moyenne attribuée à nos applications est en baisse constante depuis 2017... Le pourcentage des agents et des agentes très satisfaits a diminué de 9 points en 3 ans ! Notons parmi les applications « gagnantes »

certaines qui emportent la palme d'or : E-contact, Hélios, Adonis et Majic Web... Toutes ces applications se sont fait remarquer à la fois par leur manque de disponibilité, d'ergonomie et de fiabilité... Il est, là aussi, plus qu'urgent d'écouter les utilisateurs et de mettre les moyens nécessaires à la confection ou à la réécriture des applications les plus problématiques.

Mais si les moyens budgétaires sont indispensables au bon fonctionnement d'une informatique de qualité, les moyens humains le sont tout autant. Il est évident que depuis de longues années, les hommes et femmes des services informatiques maintiennent en équilibre et en état de marche un édifice complexe qui a été dédaigné et sacrifié pendant une trop longue période par nos gouvernants aux motifs de la rigueur et de l'exemplarité budgétaire comme nous l'avons vu.

Ne soyons pas dupes, si aujourd'hui la DGFiP a pu relever le passage du prélèvement à la source et si elle peut toujours relever les défis qui lui sont soumis par le pouvoir politique, elle le doit en grande partie à la qualité de ses agents et des agentes. Mais ces derniers ont été soumis, à l'image de la DGFiP, à de très nombreuses suppressions de postes. Ainsi les effectifs de la sphère informatique ont diminué de 13 % entre 2013 et 2018, soit une baisse plus rapide que celle des effectifs globaux de la DGFiP sur la même période (- 8 %).

Si TOUS les services subissent et ressentent cette réduction en personnel, ce phénomène est particulièrement marqué et sensible dans les services d'assistance (AT, CID, SIL). Aujourd'hui, et nous le voyons de façon quotidienne, les tâches et les travaux s'accumulent alors que les moyens humains, eux, continuent à s'appauvrir. La résultante en est une souffrance de plus en plus importante des collègues et un sentiment d'abandon toujours plus prégnant. Depuis plusieurs années, Solidaires Finances Publiques demande que les services d'assistance retrouvent la place qu'ils n'auraient jamais dû perdre. Il est donc urgent de redonner à ces structures une vraie priorité, ceci avec un arrêt immédiat des suppressions de postes, et avec des créations d'emplois, là où c'est nécessaire et là où les charges de travail l'imposent.

Quant aux nouvelles doctrines sur les « méthodes agiles » et devOps, si nous ne nions pas qu'elles puissent apporter un plus dans certains cas bien



ACCULTURATION FORCÉE ET DESTRUCTION D'UN MAILLAGE TERRITORIAL

précis, elles ne doivent en aucun cas se généraliser, beaucoup d'applications ne s'y prêtant tout simplement pas. De plus elles ne doivent pas servir à dissimuler le problème du sous-effectif, qui est au centre de nos revendications. Il est aussi au cœur du fonctionnement des services informatiques.

Nous avons toujours revendiqué que la DGFIP et le SSI puissent avoir la pleine maîtrise de leur informatique. Ceci au service de la mission régaliennne qui est la nôtre. C'est pour cela que Solidaires Finances Publiques a toujours porté en parallèle d'un accroissement des moyens financiers, des moyens humains conséquents ! Nous soutenons de ma-

nière constante dans notre revendicatif un arrêt immédiat de toutes les suppressions d'emplois dans la sphère informatique et un recrutement d'agents fonctionnaires qualifiés partout où c'est nécessaire et à la hauteur des besoins.

Et aujourd'hui les besoins sont partout : services d'exploitation, Intex (Intégration applicative), assistance, développement, éditiques... Si demain nous voulons avoir des services informatiques performants, réactifs, à l'écoute des utilisateurs et des contribuables, on ne peut pas et on ne doit pas faire l'impasse sur le côté humain. Aujourd'hui le vrai combat est là.



LES AGENTES ET LES AGENTS : LES GRANDS OUBLIÉS

3

Les organisations du travail auront été marquées en 2021 par l'implantation massive du télétravail. Avant la crise sanitaire, au sein de la DGFIP, l'ensemble de la population télétravailleuse représentait 3,8 % des effectifs. En sortie du déploiement exceptionnel lié aux mesures sanitaires, cette population représente maintenant près d'un agent sur deux. Dans l'observatoire interne, 85 % des personnels en télétravail en font un bilan positif. Il est certain que cette modalité a suscité un engouement auprès des agents et des agentes des Finances publiques. Le télétravail permet de réduire les temps de transport (c'est d'ailleurs le principal point positif relevé par 58 % des télétravailleurs et des télétravailleuses) mais c'est aussi pour fuir des environnements de travail tellement dégradés par les restructurations successives et les réformes qu'ils ne peuvent plus travailler correctement dans leur lieu de travail habituel.

Par ailleurs, les organisations syndicales de la Fonction publique ont eu à batailler fort pour obtenir de la part de l'État la prise en compte des frais générés par le travail à domicile (électricité, chauffage, fluides...) qui sont des frais qui incombent habituellement à l'employeur lorsque ces mêmes travailleurs et travailleuses effectuent leurs tâches dans les locaux de l'administration. Mais l'effort consenti par l'État em-

ployeur n'est que de 2,5 euros par jours télétravaillés avec un maximum annuel de 220 euros. Cette somme est loin de compenser les frais réellement dépensés par les télétravailleurs et les télétravailleuses, d'autant plus que nous sommes dans une période de pouvoir d'achat particulièrement ankylosé par la hausse des prix à la consommation et de l'énergie. Et l'administration peine encore à équiper correctement l'ensemble des télétravailleurs et des télétravailleuses. Souvent l'équipement remis se limite à un simple ordinateur portable, nous sommes loin du poste ergonomique qui répond aux besoins du travail et garantit la préservation de la santé.

Même si le télétravail répond à des attentes légitimes des agents et des agentes, les effets sur les collectifs de travail sont nombreux. Loin d'avoir un encadrement en capacité de piloter et l'animer une équipe sur des modalités différentes de travail, entre des personnels présents et d'autres travaillant hors des locaux de l'administration, il faut dire que l'administration n'a pas beaucoup aidé (absence de formation, outils collaboratifs peu efficaces voire inexistantes...) et le télétravail vient bouleverser des environnements de travail déjà sous tension par les nombreuses réformes et restructurations en cours.



LES AGENTES ET LES AGENTS : LES GRANDS OUBLIES

Pour faire collectif, il ne suffit pas de mettre les gens dans une même équipe. Il est nécessaire que les personnes échangent sur leur travail, comment elles font, pourquoi elles le font, ce qui s'appelle les activités déontiques. Il s'agit par les échanges de définir des règles et des normes métier. Les agents, quand ils sont face à une situation difficile ou pour laquelle ils n'ont pas de réponses, ont besoin d'un collègue disponible capable de lui dire quoi faire ou comment lui ferait. Ce soutien nécessaire évite la prise de décision sans filet mettant l'agent en difficulté. Le télétravail s'est développé sans qu'aucune concertation ne soit faite avec les agents pour justement discuter charge de travail, répartition des tâches, ni comment se contacter mutuellement, comment faire en cas de difficulté. Ce qui a amené, dans de nombreux services, des tensions entre celles et ceux qui travaillaient sur site, qui avaient la sensation de faire la « sale besogne » comme répondre au téléphone, le courrier, l'accueil tandis que les télétravailleurs et les télétravailleuses sont vus comme des « planqués ».

Les équipes de travail ne sont pas encore stabilisées que les projets de réaménagements de locaux intègrent déjà des espaces de coworking, des bureaux partagés. Quand le taux de télétravail atteint les 50 %, forcément un comptable gestionnaire public voit le potentiel économique en termes d'occupation des locaux avec toutes les économies budgétaires que cela permettrait par ailleurs. Cela sans bien entendu se préoccuper de la situation des agents et les agentes ni de l'implication que cela va avoir sur les collectifs de travail et le sens des missions.

Conséquence de la régression des moyens et de la hausse de la charge de travail, l'intensification du travail n'est plus à démontrer. L'explosion du nombre de comptes épargne temps et des jours qui y sont accumulés (1 760 Équivalent Temps Plein versés sur les CET en 2020, +9 % par rapport à 2019) ainsi que des heures écrêtées (qui représentent 307 emplois sur 2020, soit +16 % par rapport à 2019), des heures perdues car situées au-delà du nombre maximum que le dispositif de pointage autorise, l'attestent sans peine. Ce phénomène d'augmentation des heures écrêtées, qui est un indicateur de l'augmentation de la charge de travail, se produit alors que le télétravail a été très présent et que sur les journées de télétravail il n'y a pas de suivi du temps de travail (pas de pointage). Cela veut dire

que l'augmentation constatée est en deçà de la réalité. Les causes du mal-être au travail ne procèdent pas seulement du chassé-croisé entre la baisse des moyens et la hausse de la charge de travail mais se trouvent également dans la réorientation des missions. A titre d'exemple, les pouvoirs publics veulent que le contrôle fiscal se tourne vers l'accompagnement des entreprises. C'est une réelle remise en question pour les agent-es qui exercent cette mission et qui se questionnent sur le sens de leur travail.

Pour notre organisation, le constat est particulièrement préoccupant : la DGFiP et les personnels sont maltraité-es, les agents et les agentes sont sous tension et de plus en plus nombreux, nombreuses à être touché-es par le stress, le mal-être et la souffrance au travail. 71 % des personnels de la DGFiP sont pessimistes quant à leur avenir au sein de leur administration et 75 % des agents et des agentes trouvent que leur direction évolue dans le mauvais sens. Comment imaginer des personnels être en accord avec leur travail alors qu'ils et elles ne se projettent pas dans le futur dans leur administration et alors qu'ils et elles trouvent que les changements en cours ne vont pas dans le bon sens ? Les effets sur le travail et les enjeux pour la santé au travail sont colossaux.

Une attractivité à la peine !

Alors que la DGFiP offrait au travers des métiers d'agents, de contrôleurs et d'inspecteurs des missions plurielles, largement accessibles en cours de carrière grâce à un socle de formation initiale permettant de se projeter sur l'ensemble des missions, à des formations en cours de carrière adaptées aux changements de fonctions et à des mobilités fonctionnelles et géographiques encadrées par des règles de gestion appréhensibles par toutes et tous, les évolutions de ces dernières années ont entaché les possibilités des personnels à se projeter en matière de perspectives de carrière, d'évolution de fonction... Ce manque de vision sur le champ des possibles, la déconstruction des collectifs de travail renforcée par les pertes de repères autour des chaînes de travail, le mercato permanents des réformes, mais également le niveau insuffisant des rémunérations au regard des technicités requises, font que la DGFiP offre un univers peu attractif.



LES AGENTES ET LES AGENTS : LES GRANDS OUBLIÉS

En effet, en matière de rémunération, en-dehors de la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice, le régime indemnitaire n'a pas été réévalué depuis 2014. L'attractivité qu'ont pu connaître, il y a bien longtemps, les deux administrations à l'origine de la création de la DGFIP, de par une rémunération qui valorisait la technicité et l'engagement des personnels, n'est plus du tout d'actualité. Les grilles des C et B ont dû être revalorisées pour éviter que de nombreux agents soient rémunérés sous le niveau du SMIC...

L'administration n'est actuellement capable que de saupoudrage à coup de primes (prime PAS, prime Covid, prime reconnaissance) générant ainsi un sentiment d'injustice pour les personnels qui n'en sont pas bénéficiaires. Le risque est également grand pour les relations dans les services, mais cela l'administration n'en a cure !

Concernant la promotion interne, l'ascenseur social n'est plus du tout du niveau attendu des personnels. Les conditions de promotion ont été durcies par l'administration à travers les Lignes Directrices de Gestion (LDG), les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir des agents ont été revues afin d'accorder une place plus importante au mérite. Ainsi l'administration réaffirme sa volonté d'accentuer la liberté laissée aux managers d'influer sur le déroulement de carrière des agentes et des agents. Entendez par là une limitation de l'évolution de carrière à l'ancienneté au bénéfice du « mérite »...

L'évaluation devient l'alpha et l'oméga alors même que celle-ci est souvent dégradée à l'occasion d'un changement de fonction lié à une mobilité fonctionnelle subie dans le cadre des restructurations.

S'agissant des faibles taux de promotion, ils laissent de nombreux agents sur le seuil pendant de nombreuses années. Pour exemple, en 2022 pour les promotions intra-catégorielles des B, plus de 10 000 agentes et agents remplissant les conditions statutaires n'ont pas été promus. Et certains ne le seront d'ailleurs jamais avant de partir à la retraite.

Par ailleurs, le choix assumé de la Direction Générale de ne pas appeler les listes complémentaires des concours internes au profit des externes alimente le sentiment de défiance ressenti envers l'administration.

Quant au sujet des mutations et de la mobilité en

général, les lignes directrices de gestion (LDG) impactent aussi considérablement le choix des agentes et des agents qui veulent rentrer dans leur région d'origine ou tout simplement changer de poste. Les règles de gestion qui permettaient de prendre en compte un certain nombre de convenances personnelles sont réduites à la portion congrue.

A cela viennent s'ajouter les délais de séjour qui imposent aux agents et aux agentes de rester sur un poste entre deux et trois ans sans pouvoir bouger, qu'ils ou qu'elles s'y trouvent bien ou non, que pour des raisons personnelles ils ou elles aient besoin de changer d'affectation. A part une éventuelle situation prioritaire, rien n'y fait, l'agent-e est dans l'obligation de subir ce délai et l'administration n'en démord pas.

A cela vient s'ajouter une recrudescence de postes au choix qui permet aux N°1 de choisir en dehors de toutes règles. Bref le fait du prince en-dehors de toute règle équitable, de toute transparence.

Par ailleurs, les lignes directrices de gestion affirment que la procédure de mutation doit présenter des garanties de transparence.

C'est pourquoi, dans ce cadre, Solidaires Finances Publiques réclame que les informations du tableau des effectifs suivent celles des tableaux de classements, avec une précision des effectifs pour les DIRCOFI par département, et pour les DiSI par département et par spécialité. Par ailleurs, les tableaux de classement et des effectifs devront aussi être publiés pour les mouvements locaux, ce que l'application dédiée permet.

C'est le troisième mouvement sans CAP comme instance de contrôle du mouvement et de défense des agent-es. Mais ce n'est pas parce que la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 ne prévoit plus de CAP de mutations qu'il faut accepter le mouvement tel qu'il est. L'insistance de Solidaires Finances Publiques a permis d'inscrire dans les lignes directrices de gestion, l'obligation pour l'administration de fournir des informations telles que les tableaux de classement. Mais du fait de la suppression des CAP, la DG ne donne plus aux élu-es l'ensemble des éléments qui permettent de contrôler la régularité du mouvement.

Une consolidation des collectifs de travail, une revalorisation des carrières et des rémunérations, la consolidation des parcours carrières notamment via



LES AGENTES ET LES AGENTS : LES GRANDS OUBLIÉS

un réel accompagnement à la promotion interne, une meilleure répartition des emplois au regard des technicités requises, des règles de gestion plus justes et transparentes laissant ainsi à la mobilité choisie toute sa place, une ingénierie des réformes plus cohérentes au regard des attentes réelles des usagers et des personnels, sont les axes indispensables pour que la DGFIP retrouve le chemin de l'attractivité.

Un déficit de formation qui nuit parfois au bon exercice des missions

Les réformes engagées en matière de formation initiale et les priorisations retenues en matière de formation en cours de carrière conduisent à une perte, parfois brutale, de technicité ou d'expertise générale et spécifique. Pour pallier cela, la DGFIP a démultiplié les pôles d'expertise, de compétence, mais cette approche ne fait que masquer la réalité et ne contribue pas à alimenter un vivier vivace et durable en matière de compétences.

Alors que les personnels sont censés acquérir une

réelle culture à la transformation numérique, les politiques engagées pour cette acculturation se sont faites au détriment de l'impregnation des réalités de la DGFIP.

Ainsi, depuis la réforme de la formation initiale, ce sont des publics entiers de stagiaires A, B et C qui désormais arrivent dans le réseau avec un déficit notable de vision et de compréhension des missions, des principes, des pratiques, de la DGFIP. La palette des savoirs, des savoirs-faire et des savoir-être nécessaires pour prendre pied durablement dans les métiers de cadres A, B et C de la DGFIP a été fragmentée et il y a urgence à reconstruire un dispositif de formation initiale et en cours de carrière renforcé, via des formations plus homogènes, plus longues, plus structurantes, prenant en compte les réalités du début de carrière mais également les réalités des mobilités possibles par la suite. Le tout doit s'appuyer sur un réseau des écoles propre à la DGFIP, sur un réseau de formateurs professionnels DGFIP disposant de réelles autonomies pédagogiques adaptées aux attentes et aux réalités des stagiaires.



RELATION DE CONFIANCE ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE : LES ENTRAVES À LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET L'ÉVASION FISCALE

4

En matière de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales, en 2021, le gouvernement ne dévie pas de son cap sur la loi Essoc et la loi Fraude, et nécessairement les résultats du contrôle fiscal s'en ressentent : moins de contrôles, moins de présence sur le terrain et toujours plus de data mining et de régularisations.

Alors que la fraude et l'évasion sont estimées entre 80 et 100 milliards d'euros par an, les politiques d'accompagnement et de conseil dans la relation de l'administration envers les citoyens et les citoyennes se révèlent être des freins toujours plus importants dans les missions de contrôle fiscal (CF). Nécessai-

rement la lutte contre la fraude est impactée, et la loi Fraude de 2018, loin de produire les effets escomptés, se heurte à un véritable manque de moyens et produit des résultats plus que décevants.

Concernant la suppression du verrou de Bercy, Solidaires Finances Publiques avait alerté en 2018 sur la nécessité d'avoir une plus grande coopération et mutualisation entre la DGFIP et le Ministère de la Justice au niveau national mais également au niveau régional et local, et sur le risque que ce dispositif soit inopérant suite aux pertes massives d'emplois à la DGFIP et à la Justice.



RELATION DE CONFIANCE ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE : LES ENTRAVES À LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET L'ÉVASION FISCALE

Qu'il s'agisse de la loi Essoc ou de la loi contre la fraude, Solidaires Finances Publiques n'a cessé de mettre en garde contre les dangers qui pèsent sur la mission de contrôle fiscal et de manière plus globale, sur la mise en péril de nos finances publiques.

Loi Essoc : quand la défiance remplace la confiance

« *Quand faire un 3953 (absence de redressement) est plus long que faire une notif, il faut se poser des questions sur l'efficacité des procédures* ».

Réponse d'un·e agent·e au questionnaire de Solidaires Finances Publiques sur le contrôle fiscal.

En 2021, la loi Essoc ne cesse de gagner du terrain et continue de mettre à mal les missions de contrôle fiscal. Les données statistiques corroborent le chan-

gement de paradigme :

- toujours moins d'opérations de contrôle type vérification générale, jugées trop intrusives
- toujours plus de dossiers ayant fait l'objet d'une régularisation
- toujours plus d'accompagnement des entreprises (partenariat fiscal, rescrits...)
- une hausse substantielle de la programmation des contrôles par le data mining et l'intelligence artificielle : si en 2021 44 % de la programmation est réalisé par le data mining, il convient de mettre en parallèle les rentrées fiscales générées par cette programmation : 1,2 milliard d'euros sur un montant de rentrées fiscales de 10,7 milliards soit 8,9 %. Ces chiffres parlent d'eux-mêmes : aucune intelligence artificielle ne peut remplacer le savoir-faire des agents et des agentes
- la durée limitée des contrôles

COUVERTURE DU TISSU FISCAL EN NOMBRE (contrôle des professionnels)

	2018	2019	2020	2021
Opérations du bureau suite à programmation	6 330	6 923	3 437	9 370
Opérations sur place suite à programmation	39 000	35 545	17 483	27 550

PROCEDURES AVEC ACCEPTATION DU CONTRIBUABLE

	2018	2019	2020	2021
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une régularisation en cours de contrôle (CFE/ CSP)	3 895	36 206	31 268	49 049
Nombre de transactions avant MER et de règlements d'ensemble conclus	2 167	2 732	2 095	4 582



RELATION DE CONFIANCE ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE : LES ENTRAVES À LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET L'ÉVASION FISCALE

Les sujets d'inquiétude ne manquent pas

La mise en place de la garantie fiscale, de l'examen de conformité auront certainement dans un futur plus ou moins proche des répercussions sur la mission CF.

Quel avenir pour les dossiers dans lesquels une garantie fiscale plus ou moins large aura été accordée aux sociétés contrôlées ? Sera-t-elle source de contentieux ou viendra-t-elle réduire le champ du CF ? D'ores et déjà, à la DVNI, les sociétés têtes de groupe font valoir les garanties fiscales obtenues dans les cadres fiscaux opérés sur leurs filiales. Il en ressort une nécessité absolue d'établir un bilan de la garantie fiscale.

Est-ce que la DGFIP accordera sa confiance aux sociétés qui auront souscrit à l'examen de conformité ? Faut-il y voir un début d'externalisation de la mission contrôle fiscal ou un retrait significatif de la présence administrative ?

ESSOC ET LES AGENT-ES !

L'enquête menée par Solidaires Finances Publiques auprès des agents et des agentes de la sphère contrôle fiscal, révèle les conséquences de la loi Essoc sur le travail au quotidien :

- 60,67 % des répondants et des répondantes pensent que la loi Essoc a instauré plus de défiance dans le relationnel avec l'entreprise;
- 81,45 % des répondants et des répondantes pensent que la loi Essoc a alourdi les procédures (plus d'écrits, plus de justifications, plus de visas).

Lorsque l'on demande aux agents et aux agentes ce que la loi Essoc a modifié dans l'exercice de leurs missions, la majorité des réponses invoquent une surcharge de travail à objectifs de travail constant voire augmentant. Les agents et agentes observent un alourdissement des procédures qui se matérialise par beaucoup de contrôles formels inutiles, une obligation de justification constante et des travaux à documenter de façon plus pointilleuse sans toujours pouvoir en tirer un bénéfice. Ainsi, la loi Essoc entraîne une véritable perte de sens dans les missions.

Loi Fraude 2018 : entre rêve et réalité

La loi Fraude de 2018 est marquée par une intensification des relations avec l'autorité judiciaire, une déconcentration et une diversification de l'action pénale. Si cette loi affiche de nombreux dispositifs séduisants, faute de moyens, sa mise en œuvre est loin d'être optimale. Ambivalente, la loi Fraude prône la judiciarisation de la fraude fiscale, et permet à l'entreprise contrôlée d'échapper à la voie pénale. En effet, afin d'accélérer la réponse pénale, la procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC) dite du plaider-coupable et la convention judiciaire d'intérêt public (CJIP) ont été étendues à la fraude fiscale.

En d'autres termes, est donnée au pouvoir judiciaire la possibilité de conclure une transaction financière avec les entreprises et de permettre à ces dernières d'éviter toute condamnation pénale pour fraude fiscale. Si le montant des encaissements de ces amendes contribue au rendement budgétaire du contrôle fiscal, les objectifs de la loi Fraude que sont l'exemplarité, le dissuasif et la sanction de la fraude sont alors mis à mal. C'est d'autant plus vrai que les dossiers concernés (Google ou plus récemment Mac Donald) connaissent une large médiatisation au regard de l'importance des montants recouverts.

En revanche, ne sont pas communiqués les schémas de fraude détectés, l'importance de la fraude, et les montants d'impôt éludés. Et ne sont pas davantage communiqués les termes de la transaction et les engagements pris pour l'avenir (politique de prix de transfert pour Mac Donald).

Est-il cohérent au regard de la loi Fraude de voir l'autorité judiciaire effectuer des transactions ?

Un autre volet important de cette loi est la transmission automatique des dossiers répondant à certains critères de gravité (droits supérieurs à 100 000€ assortis de pénalités administratives d'au moins 40%) à l'autorité judiciaire. La mise en place de ce dispositif a un effet mécanique et si le nombre de plaintes pour fraude fiscale (après avis favorable de la CIF) est en baisse, le nombre de dénonciations obligatoires au Parquet connaît de fait une augmentation.

En revanche, les entreprises et leurs conseils ont bien saisi le risque de cette transmission automatique au Parquet, et de fait le risque de sanction pénale. Aussi il convient de s'interroger sur la hausse très importante (2 732 en 2019 à 4 562 en 2021) des



RELATION DE CONFIANCE ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE : LES ENTRAVES À LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET L'ÉVASION FISCALE

transactions réalisées avant mise en recouvrement par la DGFiP et de recueillir des informations sur les règlements d'ensemble effectués au niveau local.

Côté institution judiciaire, est à relever également le manque de moyens et de formations qui ne permet pas un traitement ordonné et efficient des dossiers remontés par dénonciation obligatoire. A noter à cet égard, les 7 000 dossiers en attente dans les tribunaux, et non encore jugés à titre définitif.

Ainsi il ressort clairement que chacune des administrations doit faire face à des manques de moyens qui ne permettent pas la mutualisation nécessaire à la bonne conduite des dossiers et limitent la loi

Fraude à son aspect symbolique.

Par ailleurs, il semble clair que les entreprises ne souhaitent pas être poursuivies pénalement pour fraude fiscale, avec un risque de peine de prison, ni risquer une publicité de leur peine. Elles ont donc une préférence pour une transaction avant mise en recouvrement assortie de paiement d'amendes. Enfin, faire du taux net du recouvrement DGFiP en droits et pénalités sur créances du contrôle fiscal un indicateur d'efficacité de la lutte contre la fraude fiscale constitue clairement un frein à la mission de contrôle fiscal (effets de seuil, CF réduit aux enjeux financiers et effet pervers des statistiques...).

ACTION PÉNALE

	2018	2019	2020	2021
Nombre de dossiers transmis à l'autorité judiciaire dont :	956	1 826	1 489	4 168
Nombre de dénonciations obligatoires au Parquet		965	823	1 217
Plaintes pour fraude fiscale après avis favorable de la CIF	806	672	408	286
Dossiers transmis à la Police fiscale	10	41	41	45
Plaintes pour escroqueries	119	127	212	72

Loi Fraude : des ambitions ? Vraiment ? Mais où sont les moyens ?

Une fois de plus, la loi Fraude de 2018 manque terriblement de moyens.

La création de nouvelles brigades spécifiques ne s'est jamais accompagnée de créations d'emplois. Pire, la suppression de 4 000 emplois dans la sphère du contrôle fiscal impacte durablement les services dans leurs missions : **moins d'effectifs = surcharge de travail = moins de temps pour mutualiser les informations = moins de temps pour se former !**

Les moyens juridiques ne sont pas à la hauteur :

par exemple, la procédure de perquisition fiscale, L16B, est en baisse significative ces dernières années (nous sommes passés de 201 perquisitions fiscales en 2018 à 163 en 2021), or le L16B permet de recueillir des éléments essentiels dans des dossiers de fraude. Par ailleurs, le rapatriement dans le giron du Ministère de l'Intérieur des 24 officiers de police judiciaire affectés à la Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières n'est pas pour nous rassurer quant à l'avenir du L16B. En effet, ces collègues ont, pour une de leurs prérogatives, la mission d'assister les agentes et les agents de Bercy lors des perquisitions fiscales. Dès lors, on peut craindre une érosion massive du nombre de perquisitions dans les années à venir.



RELATION DE CONFIANCE ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE : LES ENTRAVES À LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET L'ÉVASION FISCALE

	2018	2019	2020	2021
Nombre de perquisitions fiscales	201	185	93	163

	2018	2019	2020	2021
Nombre de CRPC relatives à la fraude :	-	13	22	64

Mise en place du Service d'Enquête Judiciaire des Finances (SEJF)

Pour traquer la fraude et l'évasion fiscales avec des moyens judiciaires, la loi Fraude a donné naissance en 2019 au SEJF composé de 230 ETP Douanes et 38 ETP DGFIP. L'effectif global du service est certainement insuffisant au regard de la mission allouée et ce d'autant plus que la DGFIP n'a pas respecté sa part de contrat. Sont également constatées les difficultés suivantes : comment obtenir un collectif de travail entre des agents et des agentes d'administrations différentes quand leurs champs de compétence ne sont pas les mêmes et leur présence territoriale inégale ?

Pour Solidaires Finances Publiques, la technicité fiscale requiert inévitablement un contrôle fiscal doté de moyens humains, techniques et juridiques. Il est nécessaire de faire coexister à la fois les sanctions pénales et administratives, en veillant au principe d'une peine graduée au regard de l'infraction commise. Il ne faudrait pas non plus que la suppression du verrou de Bercy amène à la mise en place d'un verrou de l'institution judiciaire !

Pour conclure

Il est curieux de mettre en avant la loi de lutte contre la fraude sans aborder l'aspect international de la fraude fiscale. S'il est indispensable de renforcer les effectifs de la DGFIP, de les doter d'outils juridiques efficaces pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales au niveau national, il est tout aussi impératif d'œuvrer au niveau européen et international à la mise en place d'une politique volontariste en matière de fiscalité. Dans son rapport d'activité 2021, la DGFIP se garde bien de mettre en avant les très mauvais résultats de son indicateur CF-33 : en effet le taux des opérations en fiscalité internationale, loin d'augmenter, ne cesse de chuter passant de 14,26 % en 2018 à 13,15 % en 2021.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'ampleur des chiffres de la fraude et de l'évasion fiscale imposent des réponses à la hauteur des enjeux. Le contrôle fiscal et la lutte contre la fraude contribuent à maintenir l'équité et la justice fiscales nécessaires, pour que l'ensemble des citoyens et des citoyennes ne soient pas lésés par l'absence ou la minoration de recettes au budget de l'État.

La restructuration du réseau et la nouvelle répartition des missions du secteur public local : une articulation SGC CDL qui reste à concrétiser

Le nouveau réseau de proximité a été l'occasion d'une concentration sans précédent du réseau des trésoreries conduisant à la disparition pure et simple de la grande majorité des implantations de proximité et au regroupement des structures au sein des nouveaux Services de Gestion Comptable (SGC). La mission de conseil aux collectivités a par ailleurs été confiée aux conseillers aux décideurs locaux (CDL) dont le périmètre des missions recoupe en principe peu ou prou celui du ressort des intercommunalités (EPCI). Solidaires Finances Publiques a dénoncé en son temps la séparation des missions de la gestion et du conseil aux collectivités au regard du risque de dégradation qu'elle présente pour l'exercice de chacune d'entre elles.

La concentration des budgets des collectivités rendait illusoire l'effectivité de l'accompagnement des collectivités par les comptables des SGC. Dès lors, pour pouvoir être dévolue aux SGC, la mission de conseil aurait impliqué un abondement suffisant en emplois de ces services. Face au manque structurel de personnel et à la poursuite des suppressions d'emplois qui est la finalité première de la réforme du NRP, il était toutefois à craindre que les besoins quotidiens des missions de gestion ne conduisent à délaisser le conseil.

Il a donc été décidé de dissocier les deux fonctions. Même s'il est encore trop tôt pour dresser un bilan complet de cette réforme, quelques constats s'imposent.

L'impact de la réforme sur la mission de conseil

Les anciens comptables publics ou les adjoint·es des structures supprimées se sont appropriés facilement l'exercice de la mission. Cette situation est toutefois conjoncturelle. La problématique de l'étendue conséquente du périmètre de la mission de conseil du comptable public a simplement été transférée au conseiller au décideur local sans être examinée. Dès aujourd'hui, les postes de CDL qui ne sont pas occupés par des personnes expérimentées posent la question de la formation des titulaires. Comment délivrer un conseil qui ne soit pas stan-

dardisé à outrance, et donc pertinent, quand le CDL doit en principe maîtriser les analyses financières, la qualité comptable, la commande publique, les règles budgétaires, la fiscalité directe locale, l'emprunt, les conséquences de la dématérialisation ? Comment réaliser un conseil de qualité sans avoir une connaissance fine de la gestion comptable quotidienne, de l'historique de la collectivité ?

Il aurait été sans doute beaucoup plus pertinent de confier le conseil en matière de qualité comptable au comptable et de limiter le champ d'intervention du CDL aux aspects budgétaires, réglementaires et fiscaux.

La réforme du conseil aux collectivités est dès lors tributaire de circonstances conjoncturelles, l'expérience acquise des actuels titulaires, et interpelle sur l'avenir de l'exercice de la mission.

La coexistence des CDL et des SGC pose par ailleurs la question de l'articulation et de la collaboration entre ces entités. Si l'on fait abstraction des relations interpersonnelles qui peuvent faciliter les échanges, celle-ci est pour l'heure laissée à la discrétion des collègues. Ce qui n'est pas toujours sans susciter incompréhensions mutuelles, contradictions des messages et peut donner une impression de désorganisation aux ordonnateurs, dégradant l'image de la DGFiP.

L'impact de la réforme sur la mission de gestion comptable

La création des SGC entraîne dans un premier temps un retard dans la gestion des opérations courantes. La fusion des trésoreries n'a pas toujours été précédée d'un apurement des situations préexistantes. Les remontées régulières du réseau soulignent que les effectifs des SGC sont structurellement sous-dimensionnés. Les vacances d'emplois et la perte de compétences résultant du renouvellement important des équipes accentuent les difficultés inhérentes à toute restructuration. Le retard s'accumule et les collègues voient leurs conditions de travail se dégrader.

L'apparition des SGC est une déclinaison parmi d'autres de la concentration des services de la DGFiP. L'objectif est d'accroître la division du travail, d'industrialiser les tâches et de spécialiser les agent·es. Les collègues, habitués à gérer un por-



tefeuille de collectivités et à exercer des tâches diversifiées se retrouvent cantonnés à un travail parcellaire qui perd de son intérêt. Ils perdent la vision d'ensemble de la mission.

L'externalisation du conseil distend nécessairement les relations entre le service de gestion comptable et les ordonnateurs. La mission de conseil était en effet traditionnellement l'occasion de renforcer la collaboration et la compréhension mutuelle des besoins des services de la trésorerie et de l'ordonnateur. L'organisation en SGC conduit certains comptables à simplifier la gestion des anomalies en préconisant des rejets en masse plutôt que l'accompagnement individuel des collectivités.

Réforme de la responsabilité des décideurs publics. La suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics préfigure-t-elle la fin de la gestion du secteur public local par la DGFiP ?

La suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, annoncée pour le 1er janvier 2023, constituait une des nombreuses propositions du très néolibéral rapport CAP 2022, Service Public, se réinventer pour mieux servir. Dans sa deuxième partie funestement intitulée «changer de modèle», il est ainsi indiqué : « L'allègement des contrôles passe par la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables, au profit de dispositifs de contrôle et d'audit internes ».

La finalité de la réforme est très clairement exprimée : alléger les contrôles, ce qui en d'autres termes signifie supprimer les contrôles a priori au profit de contrôles a posteriori, aussi hypothétiques qu'aléatoires. Ainsi sont escomptées de nouvelles suppressions d'emplois publics.

Il faut reconnaître que les modalités de mise en œuvre de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable par le juge des comptes conduisaient à de multiples inconvénients, tels que la mise en cause des comptables pour des irrégularités formelles dépourvues d'incidences financières, ou encore la débauche d'énergie et de moyens pour attester des diligences sur des créances manifestement irrécouvrables. Si une réforme est nécessaire, la suppression pure et simple de la responsabilité personnelle et pécuniaire constitue un risque ma-

jeur pour la gestion de l'argent public.

Ces critiques sont toutes recevables. Les défauts dénoncés résultent toutefois plus de la manière dont le juge a interprété les conséquences de la responsabilité personnelle et pécuniaire que du principe lui-même. Dénoncer ses limites ne conduit pas à méconnaître l'intérêt de la RPP. **Si une réforme est souhaitable, sa suppression pure et simple constitue un risque majeur pour la gestion de l'argent public.**

Bien que cette réforme concerne l'ensemble des comptables publics, elle emporte des risques particuliers pour l'avenir de la mission secteur public local de la DGFiP en raison de l'affaiblissement du principe organique de séparation des ordonnateurs et des comptables qu'elle induit.

La suppression de la RPP s'accompagne en effet de l'unification du régime de responsabilités des décideurs publics, ordonnateurs et comptables. Le régime sui generis de la RPP était non seulement un frein à l'abandon des contrôles mais également au rapprochement des fonctions ordonnateurs et comptables. Dès lors que le régime de responsabilité est uniformisé, rien n'interdit que le principe de séparation organique soit remis en cause. En d'autres termes, la distinction des fonctions de l'ordonnateur et du comptable peut être maintenue, c'est-à-dire que les tâches de l'un et de l'autre peuvent être exercées par des agents différents mais appartenant à une seule et même administration. Il faut se souvenir que cette réforme a été préconisée concomitamment, à l'intégration au sein des collectivités territoriales les plus importantes, de l'intégralité de la fonction financière et comptable.

Le zéro cash, ou paiement de proximité, une privatisation qui coûte cher aux contribuables et dégrade le service rendu

La suppression de l'encaissement et du décaissement en numéraire constitue pour la DGFiP un moyen utile de supprimer définitivement l'accueil physique du public. Si elle œuvre activement maintenant depuis plusieurs années pour dissuader les usagers de se rendre au guichet en sollicitant l'administration par d'autres moyens, le recouvrement des créances publiques en numéraire constituait une mission non dématérialisable.



L'administration avait déjà fortement réduit les montants susceptibles d'être acquittés en espèces, contribuant ainsi à diminuer les flux d'accueil sans toutefois les faire totalement disparaître. Dès lors, et dans le droit fil des préconisations du rapport CAP 2022, restait soit à interdire le paiement en liquide, soit à privatiser la mission. C'est cette option qui a été retenue. Ce faisant, le Trésor Public abandonne une de ses missions historiques. Le recouvrement en espèces est désormais assuré par le réseau des buralistes et la Française des jeux. Il n'est plus possible d'acquitter des impôts ou des frais de cantine par ce moyen aux guichets de la DGFIP. L'abondement en numéraire ou les encaissements des régisseurs de recettes sont confiés à la Banque Postale. Cette privatisation a un coût astronomique sur lequel l'administration se garde bien de communiquer. Ainsi le coût annuel du marché de la Banque Postale, initialement évalué à 8 millions d'euros par an, avoisine déjà les 10 millions !

Mais ce n'est pas tout ! Chaque paiement chez le buraliste, quel que soit son montant, est facturé 1,50 € hors taxe à l'État, conduisant à des coûts de recouvrement exorbitants dès lors qu'il s'agit le plus souvent de titres de recettes de faible montant.

Ainsi, si vous vous rendez aux urgences de l'hôpital,

depuis le premier janvier 2022, vous devez acquitter un forfait de 19,61€. Si vous ne disposez pas de complémentaire santé, il reste à votre charge et vous pouvez le régler chez le buraliste. Le taux d'intervention de recouvrement s'élève à 7,65 % ! Un coût prohibitif ! Des paiements fractionnés peuvent conduire, pour cette même facture à multiplier les 1,50 € par le nombre d'opérations. À cela s'ajoute le coût du marché passé avec la Française des jeux et la Confédération des buralistes.

Pour se donner un ordre d'idée du coût de cette privatisation, il convient de parcourir le projet de loi de finances pour 2022. 41 millions d'euros sont budgétés pour la rémunération de ces marchés et des frais de carte bancaire. A cela il convient de retirer les frais de transports de fonds économisés, mais il est plus que vraisemblable que le surcoût de cette privatisation excède plusieurs dizaines de millions d'euros. L'administration ne nie nullement cette explosion des coûts, puisqu'elle admet pudiquement que la recherche d'économies n'est pas l'objectif poursuivi à court terme. La DGFIP, sur commande politique, dilapide ainsi l'argent public ! Les privatisations ne sont pas toujours synonymes de diminution des coûts pour les contribuables. Bien au contraire !



UNE VÉRITABLE AMBITION POUR LA DGFIP... C'EST POSSIBLE !

Solitaires Finances Publiques a décidé de publier ce VRAI rapport d'activité sur la DGFiP pour contrer la communication, quasi idyllique, sur l'état de notre administration. Pour nous, il était essentiel qu'il soit teinté de la vraie vie des services, des missions, de leurs modalités d'exercice et des conditions de travail des agentes et des agents. Il s'agit de donner le vrai visage d'une administration trop méconnue pour une large partie de ses missions par nos concitoyennes et nos concitoyens. Solitaires Finances Publiques dévoile cette face cachée qui n'est que le vrai visage de la DGFiP. Solitaires Finances Publiques réaffirme par ce rapport son attachement à une administration dont l'ensemble des missions et des personnels qui la servent, est au service de l'intérêt général.

Cette publication est également un cri d'alerte pour que la DGFiP arrête d'être exemplaire en matière de suppressions d'emplois, de restructurations permanentes depuis 20 ans. Il est de la responsabilité des pouvoirs politiques et administratifs de redonner sens, reconnaissance et moyens à une administration maltraitée depuis trop d'années alors qu'elle est cœur du fonctionnement de l'État, qui est, comme le rappelle l'introduction du rapport officiel, une administration régaliennne.

Solitaires Finances Publiques porte une autre ambition pour la DGFiP, celle d'une administration renforcée, reconnue, réhumanisée au service de l'intérêt général, de la justice fiscale, sociale et environnementale.

Et nous savons que c'est possible !



PAR SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES

Boite 24, 80 rue de MONTREUIL
75011 PARIS

Tél. 01 44 64 64 44

contact@solidairesfinancespubliques.org