



DÉMISSION DU DIRECTEUR RÉGIONAL DES FINANCES PUBLIQUES D'IDF ET DE PARIS

Nous avons été particulièrement surpris d'apprendre, le 18 février dernier comme beaucoup d'entre vous, les événements qui ont conduit notre désormais ex-Directeur Régional à mettre fin à ses fonctions.

Il ne nous appartient pas de commenter abondamment les faits relayés dans un numéro récent du Canard Enchaîné ; des faits qui ont logiquement fait grand bruit depuis. Il nous appartient encore moins de nous faire la caisse de résonance de ce qui peut être publié par de prétendus organes de presse qui sévissent notamment sur les réseaux sociaux, pour diffuser des commentaires sombrant volontiers dans l'excès de moralisme et dans la démagogie.

Si Solidaires Finances Publiques se refuse à alimenter ces aspects nauséabonds, nous n'ignorons toutefois pas combien les conditions de la démission anticipée de notre DRFIP a été un choc collectif ni combien elles « font parler » au sein de notre administration..

Nous n'éluons pas toutes les problématiques que posent néanmoins et fondamentalement ces événements récents en termes d'exemplarité, de préjudice porté à l'image de notre administration, d'égalité de traitement...

A l'heure où la DGFIP semble plus prompte à rappeler quels sont les devoirs des fonctionnaires qu'à vouloir faire respecter leurs droits ; nous ne manquons évidemment pas de lire les événements sous ce prisme de lecture.

Mais nous avons fait le choix de ne pas sur-réagir, à chaud, pour nous autoriser la lecture la plus objective possible.

Nous nous interrogeons toutefois à ce stade, tout particulièrement, sur les raisons et la pertinence du choix d'une nomination d'un Directeur par intérim qui soit également l'actuel Directeur Régional des Hauts de France.

Pourquoi, en effet, ne pas avoir privilégié la solution d'un intérim assuré en interne à la DRFIP PARIS ? Pourquoi ne pas avoir confié provisoirement « les rênes » à quelqu'un-e connaissant déjà les problématiques particulières de notre direction plutôt que de choisir d'en attribuer temporairement la charge à un Directeur déjà en charge d'une autre région (dont la taille et les enjeux sont loin d'être négligeables par ailleurs) ? Ne serait-il plus fait confiance à l'équipe de Direction de la DRFIP de Paris ?

Le mystère reste entier.

Nous espérons surtout que le ou la prochain-e Directeur ou Directrice Régionale de Paris et d'Île-de-France (qui ne devrait pas manquer d'être nommé-e prochainement) aura pour véritable ambition de restaurer l'image de notre administration en s'attachant notamment à obtenir les moyens humains qui nous font aujourd'hui cruellement défaut. L'engagement avait été pris que plus aucune mission ne serait confiée à la DRFIP sans l'allocation des moyens nécessaires et correspondants.

A charge désormais à la DGFIP de montrer qu'elle veut vraiment agir, en commençant notamment par renoncer :

- aux suppressions de postes mal dissimulées par la nouvelle « méthode d'allocation des emplois »,
- aux mises en place des pôles fonctionnels en SIP
- à l'éclatement des PCE
- et au déploiement de cellules téléphoniques en SIE dédiées à accompagner le dispositif de mise en place de la facturation électronique.

Solidaires Finances Publiques Paris

6 rue notre dame des victoires
75002 Paris

La Balf :

solidairesfinancespubliques.drifp75@dgfip.finances.gouv.fr

Le site :

<https://sections.solidairesfinancespubliques.info/750/>

Facebook :

<https://www.facebook.com/SolFIPParis>

Instagram : @solfip75

Bluesky : @solfinpubliques75.bsky.social



HOMMAGE A NOTRE AMI ET CAMARADE JEAN-PIERRE MARTIN

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de Jean-Pierre survenu dans la nuit du 18 au 19 février dernier.

Jean-Pierre militait avec dévouement et conviction au sein de notre section depuis de nombreuses années.

Très impliqué notamment au sein du CHSCT, celles et ceux qui l'ont côtoyé se souviendront surtout d'un militant de terrain attaché à défendre des valeurs de proximité, de solidarité et de partage ; des valeurs qu'il incarnait dans son attitude au quotidien : dans son ouverture aux autres et dans sa disponibilité sans faille.

Jean-Pierre aura lutté de longues années contre la maladie et nous laisse aujourd'hui avec le souvenir de son esprit de camaraderie et de son amitié indéfectibles.

Nous tenons à lui rendre ici hommage et à saluer très fraternellement sa mémoire.

FACTURATION ÉLECTRONIQUE (FE) QUAND LA MOBILISATION COLLECTIVE PAYE !

Depuis plusieurs semaines, la DGFIP ne voit plus que par la facturation électronique.

Pour preuve, quelques extraits choisis lors des vœux de la directrice générale : « *La facturation électronique, c'était la priorité de la DGFIP en 2025, c'est encore plus notre priorité en 2026* », « *Techniquement, les voyants sont au vert, je le dis et je le redis [...] c'est la priorité de la DGFIP, donc on va y mettre les moyens* ».

Mais à la mi-février, pour les agents et les agentes des SIE parisiens qui devaient être sollicités dès le 23 pour répondre au téléphone, la facturation électronique (FE) c'était surtout :



■ **l'incompréhension de devoir assurer l'assistance téléphonique d'une mission qui (nous le regrettons) a été privatisée** : le choix a en effet été fait de recourir à des plateformes privées pour réceptionner les factures électroniques entre entreprises ainsi que les données de facturation et de transaction qui seront transmises à la DGFIP et autres administrations, contrairement au choix de l'Italie (citée en modèle) qui a opté pour la mise en place d'un portail public ;

■ **une charge de travail supplémentaire** : la réforme de la facturation électronique doit se mettre progressivement en place d'ici le 1^{er} septembre 2027.

D'une part, cela implique la mise en place d'un **annuaire des entreprises** qui doit impérativement être à jour. Or le traitement des avis accuse un très grand retard dans les SIE, en particulier ceux qui dépendent de l'antenne de Vierzon (SIE des 1-2e, 8e et 17e arrondissements). Il y a également des problèmes liés au portail INPI des formalités des entreprises. Ce retard va devoir être résorbé en veillant à s'assurer de la justesse des obligations de TVA.

D'autre part il va falloir **accompagner les entreprises** dans leurs démarches et il était prévu que les SIE parisiens soient sollicités à hauteur de 2 ETP (équivalent temps plein) pour assurer des permanences téléphoniques en complément des CCPros.

■ **des moyens en baisse** : alors que la DG a elle-même identifié des charges de travail supplémentaires pendant 2 ans, elle a décidé qu'il n'y aurait pas de recrutement pour assurer cette tâche. Les moyens sont même en baisse du fait des vacances et suppressions d'emplois, mais également parce qu'en avril 2025 la DG a décidé d'étendre la compétence des CCPro de Paris (centres de contact d'Alençon et de Lisieux) à 11 autres départements (02, 04, 14, 18, 19, 41, 53, 55, 61, 70, 79) sans renforcement d'effectifs : si les CCPro disposaient de suffisamment d'emplois pour fonctionner, ils n'auraient pas besoin d'être renforcés par les SIE.

■ **de l'impréparation** : formations, plannings, installation de cellules téléphoniques, commande de casques audio, déploiement de BALI (outil de gestion des appels téléphoniques) : tout a été fait (ou à moitié fait) en catastrophe dans la dizaine de jours précédant le début envisagé des permanences téléphoniques. Résultat, des collègues ont été inscrits à des formations de masse (50 personnes dans certaines sessions), parfois pendant leur temps partiel ou leurs congés. Et bien évidemment, aucune mesure de prévention n'a été mise en place concernant l'utilisation des casques, et aucune démarche n'a, à ce jour, été entreprise pour identifier les collègues susceptibles de présenter un état de santé incompatible avec la mission qui devait leur être confiée (problèmes auditifs, acouphènes, etc).

... et beaucoup de colère ! En quelques jours, une pétition contre la mise en place de ces permanences téléphoniques initiée par des collègues de SIE et soutenue par Solidaires, la CGT et FO a réuni quelque 500 signatures. La pression et la mobilisation des collègues se sont avérées payantes, puisque le 20 février nous apprenions que la participation des SIE au déploiement de cette vaste opération « facturation électronique » était finalement suspendue pour 2 mois.

C'est une première victoire qui démontre tout l'intérêt du combat collectif.

Il nous appartient maintenant de ne pas désarmer et de rester toutes et tous mobilisé.ées !

RESTRUCTURATION DES PCE



*Le PCE, « aux quatre coins d'Paris qu'on va l'retrouver, éparpillé par petits bouts façon puzzle ! »
(Les Tontons Flingueurs)*

Dans une note datée du 15 mai 2025, la Direction Générale a annoncé la fin des PCE, la destruction de leurs missions, l'industrialisation des tâches, l'explosion des collectifs de travail.

À Paris, il est prévu de supprimer les PCE en septembre 2027. Ils devraient être remplacés par des services de programmation et d'expertise où le travail à la chaîne, sous pression statistique et déconnecté du terrain, sera la règle :

3 pôles de programmation

Situation : Notre-Dame des Victoires, Londres et Beuret

Effectifs : 2A+ et 30 A/B chacun

Missions : programmation + CSP

Une intensification de la mission de programmation est évoquée avec un objectif de 4200 fiches contre 3600 actuellement.

Entre l'éloignement du tissu fiscal et la rupture du lien avec les services de gestion (SIE-SIP) la programmation événementielle semble fortement compromise.

La Direction table sur la MRI (mobilisation du renseignement interne), un outil qui n'a jusque-là jamais fonctionné et qui sera toujours moins efficace que la proximité et les liens informels qui souvent existent entre les PCE et les SIE.

2 pôles d'expertises

Situation : Reims et Paganini

Effectifs : 2A+ et 35 A/B chacun

Missions : expertises + ISP RC TVA + CSP

Sauf à valider les remboursements crédits de TVA et de crédits d'impôts sans contrôle, les effectifs prévus semblent très faibles au regard des tâches à accomplir.

Cela préfigure-t-il un transfert de la mission vers les SIE dans un 2nd temps comme cela est prévu dans la note DG ?

La Direction prétend que non.

Nous, nous n'en sommes pas convaincus d'autant plus que dans son plan d'action stratégique la DRFIP annonce la montée en puissance des expertises et la création de postes de A en SIE.

À ces créations de services s'ajouteront des transferts de postes :

- **40 postes de A en BDV** avec possiblement la création de 2 brigades : une qui ferait des contrôles rapides (VS, VP) et une qui serait constituée de nouveaux vérificateurs et vérificatrices à l'image de la brigade d'intégration de la Dircofi Idf. **Problème (et pas un petit) : la plupart des A de PCE ne veulent pas aller en BDV. Que deviendront-ils ?**
- 7 postes transférés en Dircofi Idf dès septembre 2026 (4A et 3B) pour la programmation Data Mining de la Dircofi
- quelques postes en Direction (divisions du contentieux des professionnels) pour le traitement des rescrits
- quelques postes en BCR.

Concernant les affectations :

Si les B devraient voir leurs vœux départagés à l'ancienneté, l'opacité et le fait du prince seront la règle pour les A qui sont désormais affectés au choix en local. Et le choix ne sera pas celui de l'inspecteur ou de l'inspectrice mais bien celui de la hiérarchie.

La candidature sera soumise à l'avis :

- du responsable du PCE actuel
- du responsable du service recruteur
- du PCFAJ (pôle contrôle fiscal et affaires juridiques)
- des RH,

Et il ne faudra déplaire à personne... Voilà pour la pression !

Pour les pôles de programmation et d'expertise, le CV et la lettre de motivation ne seront pas exigés : le choix se basera sur les 3 derniers CREP, d'où l'importance de l'évaluation.

Les PCE en chiffres (fin 2025)

14 PCE

18 A+, 120 A, 94 B

3.600 fiches de programmation produites par an pour les BDV parisiennes et la Dircofi Idf

200 vérifications de comptabilité par an

400 instructions sur place de remboursements de crédits de TVA par an

12.000 expertises par an (en baisse car une partie des remboursements de crédits d'impôts a déjà été transférée aux SIE)

Nombres de contrôles sur pièces et de rescrits non communiqués.

La suppression des PCE pose de multiples problèmes, tant en termes de réaffectation des personnels que de missions. Se pose notamment la question de la poursuite des opérations en cours (en particulier les CFE et CSP) lorsque les PCE seront supprimés. Qui poursuivra ces opérations ? Qui sera compétent pour instruire les contentieux qui suivront ? Faudra-t-il interrompre toute opération de contrôle plusieurs mois avant la suppression des PCE pour limiter le nombre d'opérations en cours ?

Plus fondamentalement, **pourquoi se lancer dans une si importante réorganisation structurelle alors que dans le même temps va se mettre en place la facturation électronique** dont nous avons encore du mal à cerner les impacts réels mais qui promettent d'être majeurs sur l'exercice des missions ?

Pour Solidaires Finances Publiques Paris, il faut stopper cette réforme pour laquelle rien de positif n'est attendu !

STOP À LA TAYLORISATION DE NOTRE ADMINISTRATION !



Le taylorisme, qu'est-ce que c'est ?

Le taylorisme est une méthode de gestion et d'organisation du travail qui a été développée au début du 20^e siècle par Frederick Winslow Taylor. Il repose sur l'idée de rationaliser le travail en le décomposant en tâches simples et répétitives. Il vise à optimiser la performance en évitant les « flâneries » des ouvriers. L'opérateur est assimilé à un « *homme-bœuf* » (selon l'expression de Taylor) que la direction doit rendre docile et régulier.

L'organisation scientifique du travail (OST) théorisée par Taylor repose sur la division du travail, à savoir :

- La **division horizontale** qui segmente les tâches en opérations distinctes réalisées par différents ouvriers.
- La **division verticale** qui sépare strictement conception et exécution : les ouvriers exécutent les tâches définies par les cadres, renforçant une hiérarchie rigide.

Le taylorisme impose la mise en place de méthodes de travail standardisées dont le respect doit être constamment contrôlé. Le rendement du travailleur est étroitement surveillé au niveau des procédures et des résultats par des superviseurs (les contremaîtres). L'opérateur est limité à l'exécution du travail commandé, il n'a aucune marge d'autonomie.

Quelle application en est-il fait à la DRFIP de Paris et d'Île-de-France ?

Depuis quelques années, la DRFIP multiplie les réformes structurelles : blocs fonctionnels dans les SIP (rebaptisés « *pôles fonctionnels* »), restructuration du SPL en SGC (Service de Gestion Comptable), antennes démantelées des SIE, centres de contact, cellules « relation usager », SAPF, restructuration des PCE...

Ces réformes vont toutes dans le même sens :

- La quête de « performance » sous la pression permanente des indicateurs pour supprimer toujours plus d'emplois ;
- La fin de la gestion en portefeuille et l'industrialisation des tâches exécutées par des cellules ou services distincts ;
- des cadres intermédiaires (IFIP et Idiv) positionnés en « *contremaîtres* » chargés de surveiller la bonne exécution des missions selon des méthodes standardisées venues d'en haut et sans discussion possible (*les chefs décident, les agents exécutent*) ;
- Des applicatifs métiers (nouvelles « *machines des temps modernes* ») qui déterminent les modalités de travail au lieu de s'y adapter et de faciliter le travail des agents.

N'y manque qu'un élément, la rémunération dite « *au mérite* » et le panorama est complet : celui d'un taylorisme d'un autre temps qui, sous des faux airs de modernité, nous renvoie un siècle en arrière avec son travail à la chaîne, ses cadences à tenir, ses contremaîtres et sa rémunération à la pièce.

Un taylorisme qui a été remis en cause à partir des années 60 parce que la recherche d'une prétendue « scientificité » des méthodes de gestion et d'une productivité optimale se faisait au détriment de l'humain.

Aujourd'hui, la pression exercée par le suivi constant d'objectifs souvent hors sol, les pratiques d'encadrement autoritaires et l'individualisation du travail sont des causes du mal être au travail, de démotivation et de fatigue psychologique. Il faut que cela cesse !

« S'affranchir du lien de subordination est nécessaire pour améliorer le travail »

Danièle Linhart (sociologue spécialiste du travail et directrice émérite de recherche au CNRS) travaille depuis de longues années sur le « Néo-Taylorisme » (le taylorisme appliqué aux méthodes managériales). Nous vous reproduisons ci-dessous un extrait de son entretien dans la revue « Alternatives économiques » du 10 janvier 2026 :

« Près de 4 salariés français sur 10 déclarent que leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail. L'Hexagone est le pays le plus touché par les dépressions liées au travail en Europe. Et au fil des années, l'autonomie au travail a décliné pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Dit autrement, le taylorisme n'a pas disparu, il a juste changé de visage.

(...) Le changement permanent instauré systématiquement à pour vocation de mettre en obsolescence les savoirs, l'expérience individuelle et collective détenue par les salariés. Ils ne peuvent plus être les bons professionnels qui ont confiance en eux-mêmes, ils doivent s'en remettre aux prescriptions parce que leur travail change tout le temps : **on restructure les services, on impose des mobilités systématiques, on change les logiciels, on instaure des déménagements géographiques...**

Le problème, c'est que les salariés perdent tous leurs repères. Ils sont déboussolés et ramenés au rang « d'apprentis à vie ». Et ce n'est pas un apprenti qui va contester. Ce changement permanent est source d'épuisement, de *burn-out*, et de fatigue parce qu'on ne peut plus se faire confiance à soi-même.

Ce modèle tient en raison d'un aspect fondamental du salariat capitaliste : le lien de subordination inscrit dans le contrat et le

Code du travail. Vous êtes tenu dans le privé par ce lien de subordination et dans le public par le devoir d'obéissance. Cela a existé pendant les Trente glorieuses, sauf que c'était davantage géré au sein de collectif élargi, il y avait toujours la possibilité de le repousser, avec la crainte d'une grève par exemple. Avec l'individualisation et la personnalisation, le lien de subordination est aujourd'hui vécu et porté par chacun personnellement, un peu comme un collier autour du cou, de plus en plus lourd. C'est ce qui épargne au modèle d'être remis en question et de devenir ce qui devrait être un enjeu de société.

Le problème est que le patronat et le management se sont arrogé le privilège de décider de tout ce qui touche aux entreprises et au travail. On considère que le travail relève unilatéralement des décisions des directions. On ne peut pas continuer à laisser toutes les décisions concernant le travail à la volonté unilatérale de ces personnes qui sont formatées à la rationalité économique néolibérale.

Il faut contester la légitimité du lien de subordination qui relève de la vassalité. Il n'y a rien de plus archaïque que cette notion de subordination dans nos sociétés démocratiques où nul n'est censé appartenir à personne. »