

## COMPTE-RENDU

Ce mercredi 12 avril, s'est tenu le CSAL consacré à l'examen du rapport d'activité 2022, du budget (exécution 2022 et prévisions 2023), au bilan de la formation professionnelle 2022 et au plan local de formation 2023.

Préalablement à l'examen de l'ordre du jour, la lecture de notre déclaration liminaire a donné lieu à des échanges nourris avec la direction sur les points suivants :

- **Mise en place des nouvelles instances :**

Nous avons été entendus sur l'ensemble de nos demandes concernant la mise à disposition d'un calendrier, des documents relatifs aux conditions de vie au travail (déclarations d'accident de service, fiches de signalement, registre santé et sécurité au travail... ) au fil de l'eau. Nous avons rappelé à la direction que ces outils étaient mal connus (la fiche de signalement RPS ne se limitant pas aux remontées d'incidents avec les contribuables) et souhaité que des rappels soient fait en réunion de service (avec une éventuelle mise à jour des rubriques sur le site Ulysse local). Nous avons soulevé le manque de visibilité du registre santé et sécurité au travail sur le site Ulysse local (pour votre information il est accessible à la rubrique suivante : <http://dircofi31.intranet.dgfip/agents/ressources/conditionsdevie/cvtRegistreHS.htm>). La direction a rappelé qu'un contact préalable à la saisie du registre était toujours à privilégier. Il a également été rappelé que les collègues du service BIL procèdent régulièrement à des visites de locaux (occupés) pour recenser les besoins matériels ou demande d'aménagement.

En matière de remontée des incidents, le directeur note qu'il peut y avoir une forme d'autocensure de la part des agents avec l'idée de redouter un jugement sur sa propre gestion des événements ou d'un envenimement en cas d'intervention de la direction. Les chefs de service ont été sensibilisés sur ce point. La gestion des incidents est l'affaire de tous : elle nécessite d'être réactif et de communiquer très précisément le déroulé des faits, les termes, remarques ou autres employés à retranscrire en détail au chef de service, de tracer ces éléments pour objectiver les faits au mieux. Dès que cela est nécessaire, la direction intervient en apportant une réponse appropriée à chaque situation (en 2022, il y a eu 9 remontées d'incidents à la direction).

- **Renforcement des mesures de protection et de sécurité pour les personnels**

Le directeur a rappelé les premières mesures annoncées par le ministre (<http://ulyссе.dgfip/actu/md/2023/04/securite-des-agents-les-premiermes-mesures>) en soulignant que la direction n'avait pas attendu ces mesures pour réagir à tout acte d'opposition à contrôle, menaces, intimidations ou violences. Certaines

mesures annoncées doivent à présent être déclinées (lieu du contrôle), d'autres sont déjà lancées. C'est le cas pour la mise à disposition de véhicules (la cible est de doter chaque site d'un véhicule étant précisé qu'aujourd'hui, la DIRCOFI SP dispose de 4 véhicules sur les résidences de Toulouse, Rodez, Tarbes et Montpellier). Sans attendre les dotations annoncées, la direction a procédé à un recensement pour envisager lorsque cela est possible et en fonction des besoins un partage des véhicules appartenant aux directions locales ( la DDFIP du Gers a déjà donné son plein accord - modalités d'emploi et de réservations seront à déterminer). La direction relève que les véhicules de services mis au marché sont uniquement électriques (sauf dérogation à faire valoir au cas par cas). Cette nouvelle disposition est particulièrement inappropriée pour les DIRCOFI tant pour les usages relatifs aux déplacements opérés pour les contrôles sur place (des dossiers étant dépaysés, certains vérificateurs interviennent sur un département éloigné de leur brigade d'affectation) que pour les déplacements correspondant aux réunions. Il est aberrant qu'il revienne aux directions de traiter ces sujets au cas par cas et qu'au plan national les spécificités des directions multi-sites n'aient pas été évaluées...

> *En lien avec ce thème de la sécurité (mais pas que!) nous avons évoqué la mise en ligne du guide linkedin* sur le site local le 14/03/2003. Extrait :

Nous vous encourageons donc à devenir les ambassadeurs des Finances publiques en publiant régulièrement votre propre contenu.

#### En résumé

Votre présence et votre activité permettront de :

- promouvoir nos actions ;
- mettre en avant nos atouts et nos valeurs ;
- gagner en visibilité ;
- accroître notre notoriété et crédibilité ;
- trouver des candidats pour nos recrutements ;
- interagir avec notre communauté et la faire grandir.

Si pour des raisons personnelles, vous ne souhaitez pas créer de profil, une présence a minima via un compte dit « masqué » sans photo de profil et/ou d'informations professionnelles ou personnelles – même si elle est peu recommandée – peut vous permettre de vous informer en suivant l'actualité de notre Direction, d'interagir avec les publications de notre compte officiel et celles de vos collègues, et également de prendre le temps de maîtriser l'usage de la plateforme.

Nos questions : ces incitations à créer un compte, à s'affilier à la marque DGFIP, en publiant son CV ou son parcours professionnel sont-elles vraiment judicieuses en particulier pour une direction de contrôle fiscal ? Se situe-t-on dans le cadre professionnel, un registre personnel, les deux ??? Est-ce aux agents de prendre en charge la promotion de la marque DGFIP au travers de la mise à disposition de données personnelles et de leur identité ? La DGFIP et les directions opèrent-elles, hypothèse d'école, un contrôle des comptes et profils se réclamant de la marque DGFIP et ou d'une direction locale alors qu'ils n'en font pas ou plus partie ? Aux delà de ces questionnements, notre position est claire : nous sommes plus que réservés voire sidérés par cette nouvelle opération de marketing, tant sur la méthode (nous étions des ressources nous sommes désormais des produits!) que, « *cherry on the cake* » de finalité de l'exercice (dans la période, n'y a-t-il pas d'autres moyens à déployer au service de l'attractivité de l'administration? Cf

développements suivants !). Le directeur a pris note de nos observations en indiquant qu'il relirait ce guide mais qu'il pensait qu'il s'adressait plus particulièrement aux cadres chargés de promouvoir l'attractivité de la DGFIP dans un cadre institutionnel. Il a indiqué ne pas avoir de préconisations concernant ce réseau tout en émettant des réserves sur la création et l'alimentation de comptes par les agents, « qu'il ne peut pas interdire ».

> Toujours s'agissant de la sécurité, nous avons évoqué la visite du préfet et du député du 16/12/2022 sur le site de Montpellier souhaitant avoir des précisions sur les circonstances de cette visite et les suites données. Nous avons rappelé que suite au drame survenu dans le Nord, une rencontre avec le préfet de l'Hérault (accompagné d'un député), avait eu lieu avec les collègues des brigades montpelliéraines au cours de laquelle des propositions concernant les mesures à prendre pour sécuriser le travail du contrôle fiscal, en particulier la possibilité de ne plus intervenir au domicile des contribuables vérifiés, exemples vaudevillesques à l'appui, avaient été abordées. A l'issue de cette visite, le député avait indiqué aux participants qu'il attendait des retours (à lui adresser avant fin janvier...) souhaitant déposer une proposition de loi le plus rapidement possible. Nous avons renouvelé en séance notre interrogation sur les modalités de la visite d'un préfet et d'un parlementaire dans les locaux de l'administration alors même que le directeur général venait d'ouvrir un cycle de discussion (en l'occurrence deux GT) sur le thème de la protection et de la sécurité des agents en charge des missions de contrôle fiscal. Nous avons interrogé la direction sur les contributions ou suites que la Dircofi Sud-Pyrénées avait pu apporter à cette rencontre. Les représentants des personnels, ont unanimement fait part de leur étonnement quant à cette initiative locale.

Visiblement embarrassé par l'évocation de cet épisode lors de cette instance, le directeur a indiqué que la réunion avait été organisée par la DDFIP34, dans l'idée « de rassurer les agents » et ne pas avoir été saisi de demande de remontée particulière. Il s'est montré plus loquace sur le sujet de la sécurité et de la protection des agents, rappelant qu'en attendant les conclusions des GT nationaux, il avait été demandé aux chefs de service une vigilance accrue pour détecter les situations de dangerosité, mais également de détresse familiale ou financière qui nécessiterait la mise en œuvre de dispositifs adaptés (un espace « protection des agents » a été mis en ligne sur le site Ulysse local rappelant les dispositions nationales et locales définies depuis 2015 :

<http://dircofi31.intranet.dgfip/agents/ressources/protectionsecurite/protectionsecurite.htm#rpj>).

- **Moyens et conditions de travail** : la direction a confirmé que 4 postes de contrôleurs devraient être pourvus au 1<sup>er</sup> septembre 2023. S'agissant de l'intérim actuel des chefs des 2<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> BRV la situation est la suivante : le poste de Perpignan sera pourvu au 2 mai par une arrivée externe, mettant fin à l'intérim assuré par les responsables des 7<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> brigades. S'agissant du poste de la 2<sup>e</sup> BRV de Toulouse, il sera également pourvu au 2 mai par l'actuel responsable de la formation professionnelle, mettant fin à l'intérim assuré par les chefs des 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> brigades (cette décision a été prise en raison d'un gel de poste d'inspecteur principal annoncé par la centrale).

Le directeur déplore les conditions d'affectation actuelle des candidats à des postes comptables parfois amenés à prendre leur poste 15 jours après la publication du

mouvement, générant la vacance du poste de chef de brigade pour des durées conséquentes. Répondant aux interrogations des collègues de Nîmes, le directeur a confirmé qu'il n'était pas envisagé de fusionner les brigades. Cette interrogation faisait suite à la visite du directeur au mois de juin dernier au cours de laquelle ce dernier avait exposé l'idée d'aller vers des brigades à effectif plus important à la tête desquelles il y aurait un chef de service (IP) et un adjoint (Idiv). Cette idée s'inscrivait dans les discussions sur les orientations du COM mais n'a pas été retenue au plan national. Localement, la direction ne dispose pas des emplois utiles et ne souhaite pas initier une telle organisation.

Pour répondre à nos observations tenant à l'intelligence artificielle au service des suppressions d'emploi, le directeur a rappelé qu'il souhaitait maintenir le taux CF51 (part des 3909 issues du Data-Mining) à hauteur de 50 %, et qu'il n'avait en la matière qu'une obligation de moyens et non de résultat. Il considère que la programmation sur liste DM ne consiste pas ni à obtenir un bon taux, ni à programmer si on estime que l'affaire ne va pas être engagée. Les listes DM constituent un point d'entrée pour une programmation dont la qualité est à préserver.

- **S'agissant des nouvelles modalités d'évaluation et de la mise en place d'ESTEVE** nous avons témoigné de situations disparates quant à l'application pour les cadres A d'un ou plusieurs items « exceptionnel » et à la neutralisation, ou non, de certains items pour les cadres A non encadrants. Les représentants des personnels ont souligné l'impact que pourra avoir ce tableau en termes de mobilité géographique ou fonctionnelle (avec le développement des postes au choix), de sélection (et à l'avenir de rémunération...). Le directeur a indiqué ne pas avoir donné de consignes de neutralisation des cases exceptionnelles ou des items en eux-mêmes concernant les personnels non encadrant. Il a été indiqué aux chefs de services qu'il convenait d'apprécier les situations au regard des capacités dans le poste occupé mais également à son passé (exercice d'équilibriste pour l'évaluateur!). Il a reconnu que le dispositif générait des disparités et que chacun avait été pressé par le calendrier. Il s'est engagé à faire remonter dans l'année qui vient les CREP des différents services pour analyse et harmonisation l'an prochain. Nous avons souligné qu'au-delà des situations individuelles et des disparités constatées (entre et au sein des services) qui doivent en effet être analysées finement et traitées, les difficultés rencontrées (par les évaluateurs et les évalués!) résultent de l'état d'esprit d'une réforme dont on commence à peine à mesurer la portée. Cette réforme change fondamentalement la donne en valorisant à l'outrance le management au détriment des profils experts et techniciens (y compris pour les cadres) et favorise la contractualisation des rapports sociaux. Le directeur s'est voulu rassurant en précisant que pour les sélections, le fait de ne pas avoir encadré dans sa carrière n'était pas rédhibitoire.

> Nous vous invitons à examiner attentivement vos comptes-rendu d'entretien et à déposer un recours hiérarchique si vous le jugez utile (pour information, ce recours est possible au plus tard 15 jours francs après votre propre signature de la notification du CREP dans ESTEVE et faisant suite à celle du N+2).

Après ces échanges les points figurant à l'ordre du jour ont été abordés :

### **Rapport d'activité :**

Sur la mise en œuvre de la gouvernance, le directeur est revenu sur la création du SCAD au 1/03/2022. Le SCAD assure la prise en charge des dossiers d'appel ressortant de la CAA de Toulouse (DIRCOFI SP sauf départements du Gers et des Hautes-Pyrénées ; DIRCOFI SEOM pour département du Vaucluse ; Pôles juridictionnels des DRFIP31, DDFIP30 et 34 ). Après une période de transition entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> juillet 2022 au cours de laquelle les SCAD de Bordeaux et de Montpellier ont continué à traiter les dossiers, le SCAD de Toulouse a pris en charge le traitement de l'ensemble des mémoires initiaux et des répliques. Le 21/06/2022, le SCAD de Toulouse a réuni les pôles juridictionnels partenaires ainsi que la DIRCOFI SEOM pour présenter la nouvelle organisation et les documents support des échanges. Par ailleurs, une action de formation sur le contentieux juridictionnel a été effectuée à Toulouse, les 20, 21 et 22 septembre par le service SJCF réunissant 22 participants (agents des SCAD de Toulouse, Bordeaux, Marseille, PJA partenaires). Le directeur estime que pour l'instant, l'implantation du SCAD est un succès, tant sur l'adéquation des moyens aux charges qui avaient été correctement évaluées (nonobstant la demande de renforcement auprès de la centrale de la cellule ERICA restée sans suite), que des liaisons mises en place avec les directions partenaires.

Sur la mission risque et audit : 5 audits ont été réalisés en 2022 (organisation des divisions CF/ fiche Licorn/ garantie fiscale/ règlements d'ensemble et transaction). Le directeur souhaite développer la réalisation d'audits en partenariat avec les directions locales sur des thèmes transverses (ex : recouvrement). La direction espère que le gel annoncé du poste d'IP (qui concerne le responsable actuel de la mission audit) ne sera que momentané afin de récupérer à terme un IP auditeur. En lien avec ce gel de poste, il a été précisé qu'au 1<sup>er</sup> septembre, un inspecteur serait affecté à la formation professionnelle. Une annonce sera faite dans le cadre du mouvement local, pour examiner d'éventuelles candidatures internes.

Effectifs : les effectifs réels sont en baisse constante depuis quelques années (ils sont passés de 211 en 2019 à 204,40 en 2022). Balayant sans s'attarder une de nos questions, le Directeur estime que cette baisse n'est pas constitutive d'une augmentation globale de la charge de travail, la baisse des effectifs s'accompagnant d'une diminution du nombre d'opérations. CQFD.

**> S'agissant des objectifs et de l'équilibre des programmes en brigade (nous tenons à préciser qu'aucune situation personnelle n'a été évoquée)**, le directeur a expliqué que pour des raisons diverses qui peuvent tenir à des situations personnelles ou médicales qui n'ont pas à être communiquées, des programmes adaptés doivent être mis en place. Pour autant, la direction est consciente que le traitement de dossiers particulièrement complexes nécessite un équilibre du programme par la réalisation d'affaires plus simples. Un suivi rapproché est opéré par la direction afin que chacun travaille en fonction de ses capacités et de son parcours, en tenant compte d'éventuelles difficultés. « L'impression est que les choses s'équilibrent au sein des brigades », les chefs de service ayant toute latitude pour attribuer les affaires. Il a également expliqué que concernant le stock de fiches, il pouvait y avoir un déséquilibre entre certaines brigades (Toulouse en particulier). Une réflexion est engagée par les AFIPA CF pour donner plus de stock aux brigades qui en ont besoin. Il a été précisé que la DIRCOFI (BEP et auto programmation) est à présent à l'origine de 60 % des fiches 3909.

**> s'agissant de la création de postes de consultants** : nous sommes également intervenus pour interroger la direction quant à la doctrine d'emploi de ces postes, à leur implantation en brigade à la DIRCOFI SP (en particulier BEP et BPAT) étant précisé que dans d'autres DIRCOFI, le choix a été fait d'une implantation en direction a été opérée (avec une incidence sur les missions et sur l'indemnitaire). Le directeur a confirmé son choix de positionner l'ensemble des consultants en brigade pour des raisons d'organisation locale et parfois de choix des collègues (ex des consultants internationaux). En lien avec notre remarque sur les incidences indemnitaires de ce choix, Solidaires Finances Publiques a une nouvelle fois souligné le caractère difficilement compréhensible du barème des ACF en général, et au cas particulier pour les collègues de la sphère CF. Nous avons rappelé, barèmes à l'appui, qu'une grande partie des collègues relevant de la sphère CF (brigades DDFIP/ DRFIP, PCE, agents DIRCOFI 1ere année de poste ou après la 9<sup>e</sup> année) ne percevait aucune ACF autre que le socle technicité (socle versé à l'ensemble des agents de la DGFIP) ou une ACF non pérenne dont le niveau est faible. La dénonciation de cette situation, perçue comme injuste au regard de la technicité requise, de l'exposition particulière et des fonctions exercées remonte fréquemment de la part des collègues qui relèvent régulièrement un sentiment de déclassement (perspectives de carrière et de mobilité restreinte dans la filière, évolution du métier, et régime indemnitaire).

Résultats 2022, le directeur considère qu'ils sont bons. Il a évoqué être attaché à l'examen des médianes, qui reflètent la qualité des travaux. Il relève que le pourcentage des contrôles avec acceptation du contribuable est en légère baisse mais qu'il n'est pas question d'opérer une transaction lorsqu'il n'y a pas matière à la proposer. Le nombre de remises gracieuses, en forte hausse (244 en 2021, 338 en 2022) est analysé comme consécutif à l'augmentation des CSP des particuliers et à la reprise d'activité. Les deux organisations syndicales ont signalé un contexte qui se tend, avec des délais qui s'allongent, des demandes de report quasi systématiques des 1<sup>ères</sup> interventions, des demandes de recours en cours de vérification, un civisme qui s'edulcore, bref, un climat qui se complique. Nous avons souligné que les causes de cette complexification étaient multiples mais que le développement des procédures d'accompagnement contribuaient à la dégradation de ce climat. Le directeur a reconnu que des tensions pouvaient apparaître, relevant de la désorganisation liée à la mise en place du télétravail dans les entreprises, des conséquences des crises sanitaires et économiques. En revanche il a indiqué ne pas partager notre analyse concernant la loi ESSOC et l'accompagnement des entreprises. Il considère que la DGFIP est encore plus légitime dans son action quand elle propose lorsque cela est possible, des régularisations en contrepartie desquelles le message de fermeté doit être encore plus défendu.

Expérimentations : la direction a présenté les expérimentations mises en œuvre en 2022 : mise en place des référents fraude, programmation (travaux de co-construction de risques avec le bureau SJCF1D ; ouverture du portefeuille des entreprises de cat C et D des listes DM pro de compétence DIRCOFI aux DR/DDFIP, tissu international, tissu foncier et patrimonial, axe SCI (liste non exhaustive). Il a été précisé s'agissant de la fiche BPAT qu'elle ferait l'objet d'un bilan au cours du 2<sup>ème</sup> semestre mais a reconnu qu'il y avait peu de remontées des brigades. Le directeur attend beaucoup de la mise à disposition récente de TissuFip à la BPAT. A suivre.

**Budget** : la direction a présenté le bilan 2022 ainsi que les dépenses exceptionnelles prévues pour 2023. Nos questions ont porté sur :

- la mise à disposition de places de vélo supplémentaires rue Merly : le directeur n'y est pas opposé mais ne s'est pas engagé en séance, une étude étant à mener sur le nombre de voitures et la surface nécessaire aux manœuvres des véhicules de livraison ;
- nous avons également évoqué la question des sauvegardes sur les PC. Des rappels sont à venir.

### **Formation professionnelle :**

Le bilan de la formation professionnelle et la présentation du plan 2023 est publié sur l'Ulysse de la DIRCOFI <http://dircofi31.intranet.dgfip/agents/ressources/forpro/forpro.htm>. Nous vous invitons à vous y reporter pour le détail des actions menées et à venir.

L'année 2022 a été marquée par la reprise complète de l'activité dans le domaine de la formation continue. La DIRCOFI a organisé 58 sessions de formation pour 27 stages différents. Les e-formations ont porté sur 26 modules pour 642 inscriptions. Les vérificateurs ayant rejoint la DIRCOFI au 01/09/2022 et engagés dans des parcours « changement de métier » ou « adaptation à l'emploi » ont pu débiter leur programme de formation dans le cadre des stages organisés par l'ENFIP de septembre à décembre 2022. La reprise de nombreuses formations patrimoniales a également permis de compléter la formation de la BPAT avec un important volume de stages (96 jours soit une moyenne de 16 jours par agent présent). En 2022, le module consacré au nouvel applicatif GALAXIE a constitué la principale action dans le domaine du contrôle fiscal (205 inscriptions). Les autres actions majeures relèvent des ressources et du secteur transverse avec la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les formations d'accompagnement au déploiement de SEM@FOR, nouvel applicatif de la formation professionnelle.

Les échanges ont porté sur le développement de la e-formation et la perte d'efficacité ressentie, l'isolement et le manque d'échange sur les pratiques des applications présentées (dont l'utilisation n'est pas forcément concomitante avec les dates retenues pour la e-formation). La direction déplore le taux de réalisation de e-formation qui s'élève à 52 % mais convient qu'un accompagnement ou un temps de discussion au sein des services est peut être à mettre en place pour échanger autour des pratiques. Il rappelle que les e-formation sont destinées à des présentations ou découvertes thématiques et regrette que certains n'aillent pas au bout de ces séances, estimant qu'il est nécessaire de dégager des créneaux pour réaliser ces formations. Les représentants des personnels ont pour leur part regretté que les temps consacrés à ces e-formations ne soient pas matérialisés dans SIRHIUS, indiquant que la multiplication de ces e-formations avait un impact sur la charge de travail et la disponibilité. Le responsable de la formation professionnelle a rappelé le dispositif de saisie des absences : si la formation a lieu sur le lieu de travail et non dans un espace dédié, rien n'était à saisir dans SIRHIUS.

Sur le point particulier de la facturation électronique et de la e-formation attendue au 2eme semestre, la direction indique qu'il s'agira très probablement de la présentation des grandes lignes et que des formations spécifiques seront programmées par la suite.

## Questions diverses

➤ **Informations concernant l'accès à la base de données sociales (BDS) par les représentants du personnel.**

Le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique prévoit un accès à la base de données sociales pour les représentants du personnel. La direction n'a pas encore été informée des modalités d'accès à cette base de données sociales ni de l'avancée de ce chantier.

➤ **Périodicité des visites médicales**

Cette périodicité est désormais biennale pour les vérificateurs. Pour les personnels sédentaires, la visite est programmée sur un rythme de 5 ans (âges finissant par 0 ou 5). La division RH précise qu'il n'y a plus de médecin de prévention en Aveyron (les visites se font sur demande).

➤ **Logiciel OCR rue Merly**

Il a été rappelé qu'un logiciel est à disposition sur un poste dédié à l'accueil.

➤ **La directeur a été interrogé sur l'absence de restitution suite à la visite à Toulouse du chef du service de la Sécurité Juridique et du Contrôle Fiscal à Toulouse**

Le directeur a rappelé que le chef du service SJCF venait à l'invitation de la délégation pour évoquer l'avancée des GT nationaux relatifs à la sécurité et à la protection des personnels. Nous l'avons interrogé si l'évolution des structures de la sphère CF avait été évoquée. Le directeur a indiqué avoir relayé les inquiétudes des collègues remontées dans le cadre des discussions sur les orientations du COM mais que rien n'avait été annoncé sur ce point lors de cette visite.

\*  
\* \*

Sur l'ensemble de ces sujets, n'hésitez pas à nous faire part de vos observations sur la BALF solidaires : [solidairesfinancespubliques.dircofi-sudpyrenees@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.dircofi-sudpyrenees@dgfip.finances.gouv.fr)