

«Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas que les choses sont difficiles » -Sénèque

Albi. Auch. Cahors Carcassonne. Mende. Millau. Montpellier. Nîmes. Perpignan. Rodez. Tarbes. Toulouse

SPECIAL COMPTE RENDU DU CTL Séance du mardi 16 avril 2019

Convoqué à 9 heures 30, ce Comité technique local (CTL) s'est tenu sous la présidence de M. BIGNON, assisté de M. GOUIN DE ROUMILLY, AFiP, ainsi que de Mme GRENADIN, AFiPA.

Des points classiques à l'ordre du jour de cette séance qui a duré plus de 5 heures (rapport d'activité N-1, budget, TBVS) mais aussi des informations sur les groupes de travail en cours et de nombreuses questions diverses sur de nombreux sujets ... Focus □

Préalablement à l'examen de l'ordre du jour, les représentants de Solidaires Finances Publiques ont donné lecture de la déclaration liminaire figurant en fin de ce compte rendu.

En réponse, M.BIGNON nous a répondu que, pour lui, la garantie fiscale ne désorganise pas le contrôle fiscal. Il a déclaré que sur le fond, il est légitime d'accorder cette garantie aux entreprises et que cela ne modifie pas profondément le travail des vérificateurs ...

Cette démarche ne correspond pas, toujours selon lui, à la fin du contrôle, mais à gagner en efficacité. La VG doit rester majoritaire dans le type de contrôle, c'est la raison pour laquelle il a fixé une orientation à la DIRCOFI SUD PYRENEES de 15 % d'affaires très ciblées (EC et 3909 transformées en CSP), seuil atteint très facilement l'an dernier et 20 % d'affaires simples (VP-VS) pour lesquelles une marge de progrès existe, elle est rendue nécessaire par l'augmentation des points d'impact l'an dernier, afin d'alléger la tâche des vérificateurs.

Sur l'inquiétude des collègues que nous avons mise en avant de manière très marquée à plusieurs reprises, il reconnaît qu'elle peut exister, mais il assure qu'il n'y a pas de volonté à ce jour d'augmenter encore les points d'impact et il s'agirait de progresser de « manière intelligente », ce qui nécessite de faire plus de ciblées ...

I-RAPPORT D'ACTIVITE 2018

Le rapport d'activité constitue une revue synthétique de l'action relative à l'année écoulée et permet aussi d'apporter quelques éclairages sur l'année écoulée . A retenir principalement :

Pour 218 emplois au TAGERFiP (tableau des emplois), 219 agents étaient présents en 2018, pour 214 emplois réels (déduction faite du temps partiel pour ce dernier chiffre) L'effectif disponible est donc sensiblement inférieur à l'effectif théorique

Tous grades confondus, 12 agents ont été mutés ou ont été promus hors de la direction au cours de l'année et 20 agents sont arrivés; 2 agents ont obtenu une promotion (mutation suite sélection IDIV) et 13 sont partis en retraite.

Une demande de congé-formation à temps plein a été déposée en 2018.

Au niveau du budget, les crédits alloués se sont élevés à 636 029 € ; les dépenses immobilières ont progressé de 9,52 %, les dépenses métiers de 2,97 % (soit 216 350 € au titre des frais de déplacement et 45 595 € au titre de l'affranchissement,) et les dépenses de fonctionnement de 4,09 % €.

Pour finir et entre autres, le nombre de vérifications terminées s'est élevé à 1 377 en 2018 (1 274 en 2017, mais il y a eu un rattachement des BDV de certains départements en septembre 2017), pour un montant de droits nets s'élevant à 151 K€ (137 K€ en 2014) ; le nombre de contentieux reçus s'est élevé quant à lui en 2018 à 483 (contre 470 en 2017), de gracieux à 291 (contre 314) pour la phase administrative ; au niveau de la phase juridictionnelle à 130 (contre 119) pour

les TA et 0 (contre 1) pour le TGI. Le nombre de décisions prises sur recours pour la phase administrative est passé de 807 en 2017 à 848 en 2018 et de 169 à 156 pour la phase juridictionnelle.
Enfin, le nombre de plaintes pénales transmises est passé de 53 en 2017 à 74 en 2018.

II-BUDGET : EXECUTION 2018- PREVISIONNEL 2019

Le parc actuel de véhicules est le suivant : MONTPELLIER , 1 RENAULT Clio Estate diesel ; RODEZ : 1 CITROEN C3 essence ; TARBES : 1 RENAULT Clio diesel ; TOULOUSE : 1 RENAULT MEGANE Estate diesel et 1 TOYOTA Yaris hybride. Le catalogue du marché national ne porte plus que sur des modèles essence et M. BIGNON aimerait bien à l'avenir que les brigades de NIMES puissent disposer d'un véhicule également.

La Direction a indiqué souhaiter à nouveau, en ayant à l'esprit les problèmes d'embouteillages sur l'agglomération, que les 2 véhicules de service soient utilisés davantage sur TOULOUSE par l'ensemble des agents, notamment pour les déplacements professionnels longs et a précisé que le véhicule peut être sans problème pris la veille ou rendu le lendemain et que s'il est stationné sur la voie publique la nuit et par malchance dégradé, l'agent n'en sera en aucun cas inquiété.

III- TABLEAU DE BORD DE LA VEILLE SOCIALE 2018 (TBVS)

Globalement le jour de congés porté au compte épargne-temps est en baisse, il s'élève à 1 096 jours en 2018 (contre jours en 2017 mais avec un effectif de 20 agents de moins) soit moins de 5 jours en moyenne par agent (5,43 j en brigades, -16 % par rapport à 2017 et 2,79 en Direction).

L'écêtement lié aux horaires variables augmente quant à lui en 2018 : 8 agents en 2018 ; le taux de rotation des effectifs diminue à 13,21 % de l'effectif en moyenne pour 2018, il en est de même pour les congés de maladie inférieurs à 5 jours (167 en 2018 contre 200 en 2017).

Enfin, 4 fiches de prévention des risques psycho-sociaux ont été transmises à l'assistant de prévention, pour des cas de figure très différents (contre 1 en 2017).

La Direction s'est déclarée impressionnée par le nombre de jours dégagé sur le CET par certains agents (plus de 20 jours parfois selon elle, parfois sur 3 années). Elle a attiré l'attention des chefs de brigade sur ce « *point de vigilance* », car il peut s'agir de vérificateurs en difficultés « *qui n'y arrivent pas* ».

IV- LUTTE CONTRE LE TERRORISME

Dans une démarche que l'Administration ne souhaite pas anxiogène, un important nombre de documents nationaux d'information nous ont été fournis dans le cadre du CTL, sur ce point.

Il s'agit de recommandations interministérielles relayées également auprès des chefs de service en COSTRA, visant à sensibiliser l'ensemble des personnels et acquérir les premiers réflexes visant à se protéger en cas d'agression terroriste sur le lieu de travail (différentes implantations de la DIRCOFI).

Il est prévu la mise en place de moyens spécifiques d'alerte dans chaque immeuble de la DGFIP (alarme électronique distincte de celle pour l'incendie, messages haut-parleurs, corne de brume courriel etc.), le développement de la culture de la sûreté (diffusion des postures VIGIPRATE, de bons réflexes, consignes nationales et en dernier lieu d'exercices de prévention et de protection en cas d'attentat terroriste.

Ainsi, avant juin 2019 un exercice de confinement (car c'est de cela dont il s'agit, pas d'évacuation) sera réalisé rue Merly à Toulouse pour l'ensemble des directions occupantes.

I-PRODUCTION DES GROUPES DE TRAVAIL (GT) DE LA DIRCOFI

GT « examen de comptabilité »

Une note est à venir sur ce qui a été déjà réalisé en la matière avec la typologie des EC, dans le but d'une démarche d'approche méthodologique.

GT « garantie »

Nous avons déploré que le guide local de 43 pages -quand même- diffusé le 19 mars et faisant suite à ce GT ne soit pas décliné au plan national par le Bureau CF, ce qui fait suite également à la diffusion tardive de la note de déploiement nationale le 16 janvier.

Le Directeur nous a indiqué la mise en place temporaire d'un visa obligatoire en Direction pour toutes les propositions de rectification n°3924 où la garantie fiscale est mise en œuvre afin aussi de mutualiser les bonnes pratiques, avec engagement d'un examen rapide chaque semaine en CODIR, pour ne pas ralentir les procédures.

GT « formation professionnelle »

Il s'agit de faire en sorte que les agents confirmés (vérificateurs, rédacteurs, inspecteurs BEP) suivent sur une période donnée un certain nombre de stages « métiers » de perfectionnement et de mise à jour des connaissances, au-delà des formations obligatoires (ALTO 2, CALC etc.)

Ainsi sur une durée de 3 ans, après avoir en début d'année fait un point complet lors de la campagne d'évaluation-notation avec ses agents et l'application « HISTORIQUE », le chef de service validera les compétences à acquérir ou à actualiser, en les priorisant sur 3 ans en fonction aussi des stages déjà suivis récemment.

Le contenu de ces stages est le suivant à titre indicatif :

Code stage	Libellé	Public	Durée
Base			
CFE AAG Z	Acte anormal de gestion	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE REVDI Z	Distributions officieuses	Brigades / Rédacteurs	1 J
CFE SECJU Z	Sécurité juridique des procédures	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE INTER Z	Fiscalité internationale (journée introductive)	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE AAI Z	Assistance administrative Internationale	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE CHFIN Z	Déductibilité des charges financières	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE 424 Z	Fusions et restructurations d'entreprises	Brigades / Rédacteurs / BEP	2 J
CFE INTEG Z	Intégration fiscale	Brigades / Rédacteurs / BEP	2,5 J
CFE 500T/501T	Gestion des situations conflictuelles	Brigades	2 J
Perfectionnement			
CFE ES Z	Etablissements stables	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE PXTRA Z	Prix de transfert	Brigades / Rédacteurs / BEP	1 J
CFE RAS Z	Retenues à la source	Brigades / Rédacteurs / BEP	1,5 J
CFE CIRCI Z	Crédit d'impôt recherche	Brigades / Rédacteurs / BEP	1,5 J
GFP 1JMT	Stratégie patrimoniale du dirigeant d'entreprise	Brigades / Rédacteurs / BEP	3 J
CFE ABDT Z	Abus de droit	Brigades / Rédacteurs / BEP	1,5 J
CFE TNC Z	Évaluation des titres non cotés	Brigades / Rédacteurs / BEP	2 J

Pour répondre à l'une de nos questions, la direction nous a indiqué que tout cela n'a rien à voir ,mais vraiment rien, avec l'expérimentation au plan national en cours du suivi de compétences ...

VI- QUESTIONS DIVERSES

► A l'initiative de Solidaires Finances Publiques

Nature	Réponse de la DIRECTION	Nos observations
Suivi à la DIRCOFI des fiches de la MRV ?	<p>Une expérimentation est en cours à la DIRCOFI CENTRE OUEST afin d'adresser des fiches MRV directement aux brigades pour étude et programmation éventuelle.</p> <p>M. BIGNON réfléchi à cette expérimentation, en plus de l'envoi déjà réalisé dans notre DIRCOFI de 5 affaires par brigade de manière aléatoire</p> <p>Le constat est que le pourcentage de fiches MRV retenues est plus important en cas d'examen par la brigade que par la BEP, avec des situations néanmoins disparates</p> <p>La direction a demandé par ailleurs à la MRV plus de critérisation des fiches</p> <p>Une autre piste pourrait être à l'étude également : le recentrage des PCE sur l'événementiel en matière de programmation ...</p>	<p><i>La vraie raison de ce constat ne serait-elle pas l'augmentation des objectifs d'autoprogrammation en brigade et la rareté des fiches 3909 ?</i></p> <p><i>En corrélation avec les suppressions de postes à venir dans ces services ?</i></p>
Arrivée d'un cadre C à TOULOUSE dans le cadre du mouvement national ?	M. BIGNON a fait « le forcing » auprès de la DG pour l'arrivée non pas d'un mais de 2 agents C, mais aucun agent n'a demandé au plan national la DIRCOFI au mouvement général ; reste donc le mouvement des premières affectations C le 20 mai	<i>Nous souhaitons le même « forcing » pour ne pas supprimer les 6 postes restant dans toutes la DIRCOFI dans les années à venir</i>

➤ **A l'initiative de la CGT Finances Publiques**

Nature	Réponse de la DIRECTION	Nos observations
Mise en place d'une procédure de justificatifs obligatoires pour les frais forfaitaires de repas	Pas d'information à ce jour du nouveau dispositif national	
Changement à la tête de CF1	M. CREANGE remplace M.LORCA à la tête de CF1	
Suites du GT DUERP : demande de mise en palce d'une enquête anonyme en matière de stress au travail	Pas favorable : double emploi avec le baromètre social et des remontées régulières sont faites à la DG	
Nombre de jours de carence en 2018	55 jours ont été prélevés auprès de 45 agents en 2018 et 20 en 2019 (dont 8 jours de 2018) auprès de 16 agents Pas de conclusion à ce stade sur la mise en place du jour de carence	1/4 des effectifs A, B et C de la DIRCOFI, bien que malade a fait l'objet d'un prélèvement d'un jour sur son salaire en 2018... Abrogation du jour de carence !

➤ **A l'initiative de la Direction**

Nature	Réponse de la DIRECTION	Nos observations
Mise en place du télétravail	14 demandes ont été déposées, dont 13 par des A et 1 par un B, toutes acceptées (7 en DIRECTION, 4 à la BEP et 3 à la BPAT) Le déploiement du dispositif s'échelonne jusqu'à fin avril ; un point d'étape sera fait lors du prochain CTL	
Problème capacité matériel des ACListes	Plusieurs situations ont été repérées : - paramétrage des ordinateurs permettant de dégager de la mémoire pas toujours mis en œuvre - découpage des fichiers pas toujours satisfaisant - absence de possibilité d'augmenter la mémoire sous Windows 7 La bascule prochaine sous Windows 10 qui sera faite en priorité au niveau des ACLites permettra d'ajouter des barrettes de mémoire et d'augmenter ainsi les capacités du matériel	Réponse apportée à notre questionnement lors des derniers CTL
Santé et sécurité au travail	La mise en place récente de la dématérialisation des registres « santé et sécurité au travail » non faite à la DIRCOFI fera l'objet d'une information sur le site ULYSSE local	

La séance a été levée à 16 h10.

PROCHAIN CTL (et CAPL mouvements locaux A et B) : MARDI 18 JUIN 2019

Les élus de Solidaires Finances Publiques de la DIRCOFI ayant participé à cette séance :

Patrice ATTONATY	BIV 1 TOULOUSE	05 61 10 66 22	Titulaire
Barbara CHEZE	BEP TOULOUSE	05 61 10 66 93	Titulaire
Ghislaine GALY	BIV 3 TOULOUSE	05 61 10 66 40	Titulaire
Olivier JEANSON	BIV 5 TOULOUSE	05 61 10 66 47	Titulaire

DECLARATION LIMINAIRE

« Monsieur le Président,

Honte à ce ministère et nous pesons nos mots.

La DGFIP a sombré dans l'ignominie il y a quelques jours, en réclamant devant le Tribunal Administratif de Toulouse la condamnation de 40 de ses agents à verser 1000 € par personne assignée et par jour de blocage. Ainsi, les masques tombent et l'on voit bien que la répression de tous ceux qui contestent est devenue la seule et unique réponse managériale.

Les organisations syndicales signataires considèrent que cette procédure est une véritable déclaration de guerre de la DGFIP contre ses propres agents, leurs représentants syndicaux et que par cet acte odieux, toute possibilité d'un dialogue social (déjà bien dégradé) a été rompue tant au niveau local que national.

Vous allez nous répondre que la DGFIP se place dans le cadre strict de la loi et que nous nous devons d'être exemplaires en tant qu'agent d'État.

Une loi dont les puissants se servent aujourd'hui comme d'un outil pour faire taire dans l'oeuf toute contestation naissante.

Mais parlons aussi de l'exemplarité des comportements.

Vraiment exemplaires, tous ces très hauts fonctionnaires qui se sont plus servis de l'État, que de servir l'État ces dernières années.

Combien de nos anciens Directeurs Généraux des Impôts et du Trésor se sont retrouvés dans les conseils d'administration des Banques avec une explosion de leurs salaires sans que jamais la de la déontologie ne trouve rien à y redire.

On peut citer MM LEMIERRE, BEAUFFRET, VILLEROY DE GALHAU, BEZARD et bien d'autres encore la liste est longue ... tous partis pantoufler dans une banque privée ou un « think thank » bancaire, juste après avoir présidé aux destinées d'une administration publique.

Exemplaires nos hauts fonctionnaires quand on apprend dans cet article d'un grand quotidien national du 28/06/2017 que plus de 55 % des agents de l'Inspection Générale des Finances finissent dans le système bancaire Français ?

Ces banques Françaises de renom qui pratiquent allègrement et en toute légalité l'optimisation fiscale ? Et quand elles se font prendre dans les différents scandales comme les « Panama papers » ou autres (avec la création de plusieurs centaines de filiales dans les paradis fiscaux), aucune poursuite réelle n'est engagée par le gouvernement Français et ses diverses administrations. On est en droit de se demander pour qui travaille tout ce beau monde quand ils font carrière dans notre ministère.

Exemplaire cette justice quand on observe que depuis quelques années, plusieurs conseillers d'État sont recrutés par les cabinets d'affaires qui utilisent leurs formations payées par les contribuables et leurs savoirs pour contourner la législation qu'ils ont contribué à mettre en place ?

Exemplaire ce gouvernement quand le ministre des Transports fait désormais un appel d'offres public à des cabinets d'avocats privés spécialisés dans le transport pour sous traiter la rédaction des textes législatifs au nom de l'État ?

Au-delà de ces injustices, mesurez bien Mesdames et Messieurs les « managers » les effets dévastateurs qu'auront ces procédures répressives sur l'état d'esprit des agents dans tous les services et le signal qui est donné de façon plus générale sur la société qui nous est promise par le « nouveau monde ». Un nouveau monde qui, de plus en plus, ressemble à une oligarchie au service des intérêts financiers.

Le gouvernement a décidé d'examiner le projet de réforme « fonction publique » qui a été rédigé en plein grand débat et en procédure accélérée. L'Assemblée nationale et le Sénat ne se prononceront donc qu'une fois sur ce projet majeur. La loi serait applicable dès le 1er janvier 2020.

La brutalité du gouvernement, sur le fond comme sur la méthode, est insupportable. Peut-on parler encore de démocratie sociale quand aucune, nous disons bien aucune, proposition des organisations syndicales n'a été retenue pendant la phase de « pseudo-concertation » sur ce projet de loi qui modifie notre statut et dérègle nos règles de gestion.

Plus que jamais, nous alertons les agent-es des Finances publiques sur les conséquences d'une telle "réforme", qui représente en fait une contre-réforme !

Nous l'affirmons, l'objectif du gouvernement est bien de transformer l'administration publique en une entreprise privée gérée selon le bon vouloir du directeur local. Il s'agit d'appliquer au monde public les règles et modalités de gestion du privé : le contrat, la rémunération et la promotion au mérite.

Ce qui nous attend :

C'est la fin des CAP !

Avec la nouvelle loi, fini le recours aux CAP pour les mutations, les tableaux d'avancement, les listes d'aptitude et les exclusions de 1 à 3 jours. Il s'agira, pour l'avancement, de démontrer sa valeur professionnelle et, pour la rémunération, son mérite individuel. Ainsi l'agent est placé seul en responsabilité pour l'ensemble de ses actes de gestion face à l'administration. La défense et les garanties collectives sont tout simplement abandonnées. Le fonctionnaire deviendra inféodé à son directeur local pour l'ensemble de sa carrière et de sa rémunération.

La mise en concurrence des agents va impacter les collectifs déjà fragilisés par les suppressions d'emplois, les restructurations, les fusions de service.

Les garanties d'avancées de carrière et de rémunération ont été prévues pour assurer l'impartialité des fonctionnaires et face au pouvoir politique changeant. Le discours anti-fonctionnaires mis en exergue par le Gouvernement et ses alliés les plus libéraux, qui montre le fonctionnaire comme un nanti, un privilégié, fait oublier l'origine des garanties mises en place. Ces garanties ont été faites pour assurer un service public neutre, d'informations et de traitement.

Mais il est vrai qu'une grande partie de nos très hauts fonctionnaires a bien intégré que le passage dans le privé était fort rémunérateur et que la neutralité faisait partie d'un décorum oublié dans les sphères du pouvoir.

C'est la fin du CHSCT et la création des CSA !

Il est acté la fin des CHSCT qui vont fusionner avec les CT pour former le Comité Social d'Administration (CSA). Il s'agit d'aligner les politiques de prévention, de santé et sécurité sur les pratiques du privé.

L'objectif est le même : diminuer le nombre d'instances représentatives du personnel mais surtout réduire au maximum les possibilités d'actions juridiques en matière de santé et sécurité. Une fois noyée dans une instance commune, on parlera de tout mais surtout de rien. Les sujets seront très difficilement abordés, de manière superficielle, les représentants du personnel crouleront sous les réunions avec des ordres du jour sans fin. L'extension de compétence des CHS aux conditions de travail existait depuis 7 ans seulement. Elle avait démontré sa pleine utilité pour les personnels par l'utilisation des prérogatives contraignantes (droit d'alerte, de visite, d'expertise...).

C'est la contractualisation !

Le gouvernement souhaite recourir massivement au contrat plus flexible et surtout plus précaire que le recrutement par concours. Ainsi les directeurs auront à leur appréciation le choix de leurs recrues.

Bienvenue dans le monde de la cooptation, des services rendus et des privilèges !

Le projet de loi introduit la possibilité de prendre en compte les résultats professionnels et les résultats collectifs dans la rémunération des contractuels. Pour les fonctionnaires, ce dispositif existe déjà par le RIFSEEP. Il ouvre la possibilité du recrutement de contractuels sur tous les postes et emplois, y compris les emplois de direction. Il met aussi en place le contrat de projet, plafonné à 6 ans, pendant du contrat de projet mis en place dans le privé par la loi travail.

La contractualisation est à nos yeux un poison mortel pour la neutralité du service public.

C'est la mobilité contrainte !

Finie la mobilité choisie, la mobilité sera imposée et forcée. Le projet de loi fonction publique prévoit tout un arsenal réglementaire pour la redistribution des ressources humaines au gré de l'arbitraire des directeurs locaux pour mettre en place toutes les restructurations, externalisations/privatisations de missions. Il s'agit en fait de fournir les outils pour mettre en place toutes les recommandations de CAP22.

Il faut pouvoir se débarrasser des personnels au gré des restructurations. Si un poste est supprimé demain, l'agent devra suivre sa mission qui pourrait se retrouver très loin de chez lui. Sinon il devra aller chercher dans une autre administration, voire aller dans le privé, peut être même dans l'entreprise dans laquelle la mission qu'il exerçait sera externalisée et, si vraiment il fait le difficile, il ne lui restera plus qu'une alternative, le départ volontaire avec le risque de faire partie des trop nombreux chômeurs que compte ce pays.

La stratégie menée est d'ouvrir la voie à des départs massifs de fonctionnaires. Les quelques irréductibles qui s'accrocheraient à ces valeurs que sont le service public et la fonction publique seront tellement peu nombreux que leurs droits et garanties ne seront plus respectés. A travers ces possibilités de mobilité présentées comme des opportunités professionnelles, les qualités professionnelles, la technicité, les spécificités de corps sont complètement niées.

La mobilité permet de supprimer tout esprit de corps et technicité des agents donc toute résistance, et accroît les pressions managériales offertes aux différents dirigeants.

A la DGFIP, la vision ministérielle d'une « géographie revisitée » consiste tout simplement à supprimer la quasi-totalité des implantations locales (SIP, SIE, SPF, trésoreries), suppressions qui ne peuvent en aucun cas être compensées par les antennes, MSAP et accueils ponctuels qui n'offriront en rien la même compétence. C'est donc un service public « low-cost », loin des besoins des usagers, que le Gouvernement veut mettre en place.

Ce dernier veut en finir avec la DGFIP telle qu'elle existe aujourd'hui.

Son objectif est de bâtir un nouveau réseau, pour raisonner en point de contact et non plus en service implanté ; ne quasiment plus parler que de e-administration en limitant au maximum l'accueil physique ; créer des back-offices et laisser des « chargés de clientèle » ou des « missi dominici » déambuler sur le territoire pour faire acte de présence, tout en faisant croire que cela améliorera le service rendu aux usagers et partenaires de la DGFIP.

Peu lui importe la mobilité forcée induite pour les personnels et l'éloignement du service public des usagers. Voilà l'objectif à atteindre d'ici 4 ans !

Le malaise est profond, lui aussi, dans le monde du contrôle fiscal.

Les conséquences de la loi ESSOC produisent maintenant leurs pleins effets. La garantie fiscale désorganise d'ores et déjà -et bien plus encore- demain, au quotidien le travail des vérificateurs, des chefs de brigades et des Divisions du contrôle fiscal.

La mission du contrôle fiscal est bouleversée dans sa philosophie, dans son exécution.

Le ministre a également déclaré « L'administration doit pouvoir accompagner ceux qui souhaitent payer leur juste impôt et mieux détecter les fraudeurs » et assure que le contrôle fiscal reste « essentiel » et qu'il « n'est pas question de le déshabiller ».

Rappelons que 500 emplois ont été supprimés dans les services de contrôle fiscal depuis 2013, plus de 3000 depuis le milieu des années 2000 et que ce gouvernement s'apprête à supprimer un tiers des emplois de la DGFIP. Les services de contrôle sont déjà et seront donc eux aussi touchés.

Ce partenariat est tout sauf neutre, il traduit une approche libérale, pro-business, du contrôle fiscal : privilégier l'accompagnement et les régularisations au fil de l'eau. Plus de conseil d'accompagnement, moins de contrôle, telle est la logique profonde du gouvernement pour qui la compétitivité, le moins disant fiscal et les intérêts particuliers priment sur l'intérêt général.

Le ministre a déclaré : "L'administration fiscale est là aussi pour conseiller, pas uniquement pour contrôler. Les fonctionnaires ne perdent pas de temps, lorsqu'ils font cela. Pour le Président de la République, le droit à l'erreur est un facteur d'attractivité pour notre économie, pour nos entreprises qui font face à la concurrence internationale, et pour les entreprises étrangères qui investissent dans notre pays." C'est clair !

Le sens de la mission du contrôle fiscal s'en trouve affecté durablement.

La volonté de réduire progressivement à minima la procédure de VG (fixation d'un objectif de seulement 55 % de VG par exemple à la DIRCOFI NORD, en 2019), en faveur d'affaires « très ciblées » : EC et CSP de préférence, accessoirement ciblées de type VP/VS), vectrice de la multiplication prévisible des « points d'impact », interroge quant à la légitimité du contrôle dans un système déclaratif et à la place des vérificateurs dans le dispositif de contrôle.

La montée en puissance des contrôles informatisés a déjà beaucoup impacté la manière de vérifier et les collègues ont dû s'adapter à marche forcée, réalisant de profondes remises en question en terme de formation et d'organisation, jamais prises en compte au niveau de la reconnaissance de leurs qualifications, parmi lesquelles les nouvelles.

Il faudra bien un jour que l'administration apporte enfin une réponse à la hauteur de cet investissement personnel ! »

LE BUREAU DE SECTION DE SOLIDAIRES DE LA DIRCOFI

ARSEGUEL Jean-Claude	TOULOUSE BEP	Trésorier- adjoint
ATTONATY Patrice	TOULOUSE- 1ère BIV	Secrétaire de section
CHEZE Barbara	TOULOUSE-BEP	Secrétaire-adjointe
GALY Ghislaine	TOULOUSE- 3ème BIV	Membre du Bureau
HUMBERT Nathalie	TOULOUSE-DIRECTION	Secrétaire-adjointe
JEANSON Olivier	TOULOUSE- 5ème BIV	Trésorier
LELOUP Isabelle	PERPIGNAN - 15ème BIV	Membre du Bureau
PENNEQUIN Ludovic	CAHORS- 16ème BIV	Membre du Bureau



UNE DATE A RETENIR SUR VOS AGENDA

ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE DE LA SECTION

LE JEUDI 13 JUIN 2019 à 9 h15 à NARBONNE-11

-salle de réunion avec repas à proximité immédiate de la sortie d'autoroute-

INVITATION A SUIVRE PROCHAINEMENT POUR LES ADHERENTS ET SYMPATHISANTS, AVEC LE PROGRAMME DETAILLE DE CETTE JOURNEE