

Compte rendu du Comité Social d'Administration Local (CSA-L) du 27 avril 2023

Séance ouverte à 9h30

Pas de lecture de déclaration liminaire pour éviter toute redondance avec celle qui sera lue durant la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail du 28 avril.

Approbation de PV (pour avis)

Les élus Solidaires Finances Publiques rappellent que l'article 98 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, prévoit que les projets élaborés et avis émis par les CSA soient portés par l'administration à la connaissance des agents en fonction dans les services intéressés, dans le délai d'un mois, par tout moyen approprié.

Les membres des CSA doivent, dans un délai de deux mois, être informés par une communication écrite du président à chaque membre, des suites données à leurs propositions et avis.

Les élus représentant les agents au CSAL de la DIRCOFI Sud-Ouest, rappellent que dans le cadre de la séance du 26 janvier 2023, plusieurs propositions ont été faites au Président sur le fonctionnement du CSAL (délibération n°2 du 26/01/23).

Or, ces avis et délibérations n'ont été ni publiés, ni portés à la connaissance des agents, en contradiction avec le décret précité. Malgré le délai prévu et la proposition pratique de tenir un recueil des avis et délibérations du CSAL sous forme de tableaux comportant une colonne « *Suites données par l'Administration* », aucune réponse aux 2 avis et 7 délibérations du comité n'a été apportée dans les conditions prévues par les textes.

Dans un souci de respect des instances, les représentants du personnel approuveront néanmoins le procès-verbal des transcriptions des débats et votes du précédent comité, qui s'est tenu le 3 novembre 2021.

Cependant, les élus demandent solennellement au Président du CSAL de la DIRCOFI Sud-Ouest de se conformer sans délai aux textes en vigueur, pour que les travaux des élus puissent recevoir la publicité prévue par le législateur, auprès des agents qu'ils représentent, suite aux élections de décembre 2022.

Le Directeur des ressources humaines (RH) précise avoir du retard sur certaines choses, dont celles-ci.

Le site Ulysse de la Direction a été remanié, et sera en mesure de proposer très rapidement un espace dédié aux instances de dialogue locales, sur lesquelles toutes les informations seront publiées pour les agents.

Le directeur précise qu'il n'avait aucune volonté de ne pas le faire.

Les élus demandent s'il y a des nouvelles concernant le règlement intérieur (RI).

Le directeur précise qu'il ne sera qu'une déclinaison du RI national. Le RI type Fonction Publique d'État le 9 février 2023.

Il doit être décliné aux ministères financiers, puis à la DGFIP. Il sera présenté aux OS nationales dans un GT de mai 2023, puis le 19 juin. Il sera représenté au CSA réseau le 3 juillet 2023, puis pour avis aux CSA-L à compter de septembre 2023. Il faut prendre ces dates avec précautions.

Les élus expliquent émettre des avis circonstanciés pour tout point à l'ordre du jour.

Le directeur précise que l'organisation du vote porte sur une question précise, au cas particulier le PV concerné.

Le directeur adjoint précise que figurera le résultat du vote dans le PV, et son explication réalisée par les élus dans un second document.

Répartition des fiches de programmation des brigades bordelaises (pour info)

Après avoir rappelé les dispositions légales de saisine des CSA-I, les élus rappellent que le Directeur de la DIRCOFI Sud-Ouest a souhaité rencontrer les organisations syndicales le 8 février 2023, de manière informelle, pour les informer de la réorganisation des 4 brigades généralistes de Bordeaux.

Pour ces brigades, il a décidé que les fiches de la DRFIP 33 seraient mises dans un « pot commun », à charge pour les chefs de brigades de les répartir et les analyser pour éviter d'éventuels réajustements de fin d'année. Cette nouvelle organisation a fait l'objet d'une note de service d'application immédiate du 8 février 2023, qui affirme que :

« La fluidité, qui sera engendrée par cet élargissement du périmètre d'intervention de chaque brigade, permettra, en outre, aux vérificateurs ayant une grande ancienneté d'intervenir dans des entreprises situées hors de leur zone d'intervention habituelle, de mobiliser plus facilement des compétences acquises sur certains secteurs socio-professionnels et d'assurer ainsi une meilleure couverture des enjeux, de répartir les affaires lourdes et légères de manière plus équilibrée, et de faciliter la montée en compétence de jeunes agents par l'attribution prioritaire d'opérations ciblées ».

A l'unanimité, les élus du CSAL ont demandé le 24 février 2023, la convocation d'un CSAL ayant ce sujet à l'ordre du jour, réuni le 27 avril 2023. Les élus interrogent le Directeur sur les éléments suivants :

- quelle est la méthode d'organisation retenue par les chefs de brigade concernés ;
- le point sur la situation actuelle en terme d'organisation et d'impact sur les travaux des brigades ;
- la question de l'affectation des fiches de programmation selon la résidence familiale des vérificateurs ;
- la question de la différence de traitement avec les fiches d'origine BEP.

Au demeurant, les représentants du personnel demandent au Directeur d'établir un bilan d'étape au terme des 6 prochains mois.

Le directeur précise qu'il faudra évaluer cette nouvelle décision, et qu'un point sera fait le moment venu.

Il rappelle que les Dircofi ont une compétence régionale : ici, la Nouvelle Aquitaine. Le choix d'une organisation locale a été de privilégier des implantations locales. La Gironde détient les plus forts enjeux, c'est pourquoi 4 brigades y ont été implantées. La 5ème étant une brigade ESFP, sa compétence concerne toute la région.

Pour la Gironde, on évoque des habitudes de fonctionnement prises avant son arrivée. Le principe est que les brigades doivent couvrir tout le département. Il n'a pas été fait le choix de créer des brigades thématiques. En parallèle, l'organisation de la DRFIP a profondément évolué suite aux restructurations.

Le directeur de la Dircofi contractualise les objectifs de programmation avec le directeur de la Gironde et des autres départements. Suite aux restructurations, il est apparu que certaines brigades étaient mieux alimentées que d'autres qui étaient en souffrance. Pour pallier ce constat, en fin d'année, des réattributions de fiches avaient lieu entre les brigades, ce qui compliquait leur gestion.

Il a demandé aux chefs des 4 brigades de s'organiser pour partager ces fiches, et de favoriser la mutualisation entre les brigades. Il voulait éviter les différences liées à la couverture du tissu fiscal et à la géographie du département. Il cite l'exemple de la viticulture et de deux entités géographiques différentes, mais avec des compétences différentes en fonction des vérificateurs liées au terrain.

Il privilégie le dialogue entre les brigades pour que tout le tissu soit bien couvert. Si ça bloque, la direction prendra ses responsabilités. Ne voulant pas surcharger les brigades de cette gestion, la direction a conservé l'attribution des fiches BEP. Cette organisation n'est pas figée, car l'expertise des brigades est différente, et la couverture par les fiches BEP diffère. Il dit que cette décision est pragmatique, et que les chefs de service seront davantage responsabilisés.

Il redit qu'un bilan de cette nouvelle organisation sera réalisé en temps utiles.

Renseignements pris, il a constaté qu'il n'existait aucune note de la direction qui coupait le département en 4 zones, chaque secteur correspondant à une brigade. « Le pot commun » ne constituait donc pas une modification de l'organisation. C'est pourquoi il n'a convoqué aucun CSAL à ce sujet.

Le directeur adjoint précise que la Dircofi contractualise le nombre de fiches attendue avec chaque département, sans considération des secteurs géographiques. Il cite l'exemple de la Gironde, puis des Pyrénées Atlantiques à laquelle il a été demandé 26 fiches. Si elles sont présentées, l'objectif est atteint, même s'il existe des fiches sur une seule zone géographique. Le directeur affecte les fiches BEP.

Suite aux problèmes d'approvisionnement de certaines brigades, dont Angoulême, il leur a été affecté des affaires d'autres départements sur la base du volontariat.

Le directeur dit avoir été interpellé par certaines brigades en fin d'année 2022, car elles n'avaient plus de fiches, alors que l'objectif assigné au département concerné avait été atteint globalement. Il ne pouvait rien demander de plus à la DRFIP Gironde. Il a également constaté que des brigades étaient bien approvisionnées, mais pas d'autres, d'où sa décision.

A l'origine, les brigades étaient approvisionnées en fonction des SIE qui existaient en Gironde, via un tableur.

Les élus constatent que la problématique apparaît plus clairement après ses explications, et que l'organisation apparaissait obsolète, et demande pourquoi l'attribution des fiches issues des départements ne sont pas, comme celles de la BEP, données par la direction.

Le directeur adjoint rappelle que les fiches BEP n'ont jamais été soumises pour avis aux chefs de brigade.

Le directeur précise que la direction ne peut pas décider de tout, et qu'il ne peut pas tout faire. Il souhaite faire vivre les échanges entre les chefs de brigade et les DRFIP, car chaque personne du terrain doit communiquer, échanger, et travailler avec tous ses partenaires.

Il estime que la crise covid a détruit beaucoup de liens et freiné beaucoup d'actions. Son intérêt est de faire que les gens communiquent de nouveau entre eux. Cela fait gagner beaucoup de temps.

Les élus précisent ne pas être contre cette décision, mais souhaitent savoir comment cela va se passer.

Le directeur répond qu'il a le sentiment que ça se passe bien. Il a déjà rencontré 2 brigades en dialogue de performance, en voyant 2 extrêmes, une en souffrance, une bien pourvue, et que cette organisation ne semble pas poser de soucis.

Il pense que les restructurations dans les départements ont eu des conséquences à plusieurs niveaux, dont la production de fiches, mais qu'il ne pouvait l'écrire explicitement dans sa note. Ainsi, certains services sont plus performants que d'autres, entraînant une différence de production de fiches. C'est pourquoi notre façon d'agir ne pouvait pas rester figée.

Toute la production de la DRFIP 33 arrivera chez les chefs de brigade, qui se réuniront, et regarderont selon leur situation, qui recevra la nouvelle fiche.

Le directeur affirme qu'il est partisan de l'agilité, qu'il ne veut pas décider de tout, et souhaite responsabiliser les gens. Il rappelle qu'il s'agit de la plus grande région de France, et que tout ne peut pas être réglé par la direction.

Le directeur adjoint dit qu'il ne s'agit pas de tout révolutionner, qu'il faut faire confiance aux chefs de brigade, que les ajustements sont inévitables, et qu'un bilan sera fait à terme. L'idée est de traiter les problèmes le plus en amont possible. Il rappelle que personne n'a intérêt à mettre les vérificateurs dans l'inconfort.

Le directeur ajoute que certaines fiches sont signalées sur des personnes ayant des antécédents. Ces contrôles doivent être faits, selon plusieurs possibilités : anonymisation des pièces, pas de véhicule personnel. Pour ce type de fiche, il est préférable que le vérificateur n'habite pas à proximité de la personne vérifiée. C'est pourquoi il fait confiance au chef de brigade sur ces sujets, car il connaît le terrain et les lieux de résidence des agents.

Il rappelle qu'il n'a pas pris cette décision pour punir quiconque.

Le directeur adjoint précise que certaines affaires doivent être dépaysées, notamment en cas de contrôles successifs. En outre, c'est un souhait de l'administration centrale que de protéger ses agents.

Résultat d'activité 2022 (pour info)

Les documents transmis aux élus du CSAL de la DIRCOFI retracent les résultats de l'activité de la direction pour 2022.

Dans ces données, les élus constatent que l'effectif disponible s'établit en 2022 à 202 agents, contre 210 en 2021. Or, les élus ont remarqué que les effectifs disponibles calculés au niveau des absences syndicales ne tenaient à priori pas compte des CTS article 16.

Ils s'interrogent sur le décompte en nombre d'agents années, pour les congés maladie et absences pour formation professionnelle, et souhaitent avoir les données brutes concernant ce chapitre.

Ils demandent également au Directeur des précisions sur les points suivants :

- les explications et analyses concernant les résultats du CF en retrait par rapport à l'année précédente ;
- les explications et analyses concernant plus particulièrement la position de la DIRCOFI Sud-Ouest pour ses faibles résultats du CF international, la plaçant en dernière position du classement national ;
- concernant les AFR les chiffres à disposition actuellement sont les AFR à 26 % en 2022 et 27,02 % en 2021 : quid du taux d'AFR « sur les affaires ciblées » qui serait en baisse ;
- des précisions sur le volume d'heures de tutorat concernant les nouveaux IP ;

- sur la question des nouveaux agents arrivés au 1^{er} septembre qui devaient suivre un parcours de formation renforcée, et du tutorat de ceux qui ne viennent pas du contrôle fiscal ;

- concernant l'exploitation des listes Data Mining (DM) les élus souhaiteraient avoir les résultats précis des contrôles fiscaux en matière de droits nets, de médiane ;

- concernant les 48 % de 3909 issues du DM, ils demandent le pourcentage de droits rectifiés correspondants ;

- sur la suppression de 5 emplois de vérificateurs depuis 2019, les élus demandent des précisions sur l'adaptation des moyens de contrôle au tissu fiscal de la DIRCOFI, car en retenant les statistiques de la DIRCOFI depuis 2014, on constate que le nombre d'affaires rendues et droits nets diminuent. Or, les statistiques de l'INSEE en Nouvelle Aquitaine démontrent une évolution importante, sur la même période, des emplois salariés des créations d'entreprises le taux de chômage diminuant constamment sur la période (hors COVID).

Ils s'interrogent sur la réalité de l'adéquation entre le nombre d'emplois affectés au CF, et ses résultats au regard du tissu fiscal qui ne cesse de s'enrichir.

Les élus rappellent que, dans la délibération n°3 du 26/01/23, constat a été fait que depuis plusieurs années, du fait des trop nombreuses suppressions d'emplois dans les services et de la mise en œuvre du DM, les services de programmation ont été fortement ébranlés. Ils ne peuvent pas fournir les fiches de programmation en nombre suffisant pour toutes les brigades.

Les élus au CSAL de la DIRCOFI rappellent dès lors leur demande visant à connaître les solutions alternatives à l'étude par la direction pour permettre de pallier à la situation structurelle de carence de la programmation du CF.

Le directeur adjoint précise que les méthodes de comptabilisation ont évolué. Maintenant, un dossier est considéré comme terminé quand il est mis en recouvrement. La comparaison est plus difficile à effectuer sur une longue période. En outre, les vérificateurs ont été supprimés sur des brigades où le tissu fiscal posait des problèmes. Certains emplois ont été redéployés sur d'autres sites ou en direction.

Il existe une forte dichotomie dans la Dircofi, selon que l'on est près de la côte où l'on constate une progression de l'activité, et l'intérieur des terres où l'activité stagne ou diminue.

Le directeur précise que le nerf de la guerre du CF est l'identification des gens à contrôler. Or, la programmation a tendance à baisser. Les listes existantes doivent être exploitées. Une partie du travail est faite en Dircofi, l'autre en DRFIP. La mobilisation est faite en interne pour tendre vers l'auto-alimentation, car on ne maîtrise pas l'activité extérieure.

On prend des initiatives pour les dossiers internationaux, leur programmation, leur contrôle, avec le soutien nécessaire pour vérifier le sujet qui peut être complexe, l'accompagnement du vérificateur. Un kit est mis en place. Tout le monde doit être embarqué sur la programmation, tout en réduisant les risques de « conformes ». Il faut donc progresser sur l'auto-programmation de la Dircofi.

Effectivement, selon le directeur, le tissu fiscal bouge, mais le boum de l'investissement est plutôt récent, après la crise covid, notamment grâce à la proximité de Bordeaux et Paris, comme en témoignent les prix de l'immobilier en hausse. Cependant, l'activité ne dégage pas nécessairement des bénéfices au début, mais il faut persister à surveiller l'évolution du tissu fiscal.

Le directeur des RH précise que la tendance à la baisse des résultats est nationale, notamment dans le contexte des emplois, mais que la DGFIP a progressé dans le recouvrement de la sphère des professionnels, grâce aux nouveaux outils. Il faut donc voir la masse qui nous échappe, et pourquoi. La DGFIP souhaite encore progresser dans le recouvrement.

Le directeur précise aussi que, pour beaucoup de créations d'entreprises, il existe en début d'activité, des protocoles d'aides à la gestion et de partenariat avec l'administration. Elles ne peuvent donc pas être contrôlées, excepté au motif de fraude avéré.

Le directeur adjoint ajoute que nous ne sommes pas acteurs du tissu. Cependant, la MRV annonce travailler sur le secteur des professionnels fin 2023 et en 2024, plus seulement sur le patrimonial. L'outil n'existe pas encore. Seule la BEP essaie de travailler sur des secteurs socio-professionnels particuliers. Il ajoute que la présentation des données a été effectuée en toute transparence, de même que les éléments pour améliorer la situation.

Le directeur précise que, potentiellement, 2400 entreprises peuvent être concernées par l'international. Il faut recenser le nombre d'entreprises pouvant présenter un tel enjeu. Il faut compléter l'information par d'autres études. Toute la direction est sensibilisée dans ce domaine : Afipa, BEP, PAR, etc. Il espère mettre en lumière des schémas d'évasion vers l'étranger.

Il ajoute que le document présenté aux élus ne cache rien, et qu'il faut également souligner les éléments où nous sommes très bons. Il a été rédigé en une semaine.

Les élus demandent qu'on puisse avoir les documents volumineux le plus en amont possible, pour qu'on puisse avoir le temps de les étudier.

Le directeur adjoint précise que les questions posées sont sévères, car les explications ont été présentées objectivement et le plus complètement possible dans le document. Il attire l'attention des élus sur le fait que nous sommes un peu en retrait sur les VG, par rapport aux opérations ciblées, parce qu'on ne fait pas toujours de levées de doutes.

Pour les résultats des fiches DM, ceux-ci ne seront connus que d'ici 2 à 3 ans.

Le directeur précise que la réponse sur les motifs de rehaussements d'origine DM n'est pas connue, et qu'il doit être placé dans le contexte de la programmation humaine en baisse, et du fait qu'il faut mobiliser les données internes considérables de la DGFIP.

Le directeur adjoint ajoute qu'aujourd'hui, on ne peut plus se passer des listes DM pour la programmation, mais elles ne sont qu'un point d'entrée. Il faut aussi étudier d'autres pistes que celles mentionnées. Certaines listes ont très bien fonctionné en 2022, dont la CVAE de groupe, d'autres moins. La BEP n'est optimale que quand elle travaille sur des axes.

Le directeur constate que ces fiches ont apporté beaucoup de choses, que le dispositif est relativement récent, et qu'il va progresser.

Le directeur adjoint ajoute qu'il faut faire remonter les listes qui fonctionnent. Le CSP d'appropriation est important, si les motifs ne sont pas valables, il faut le signaler et l'affaire sera retirée du programme.

Le directeur précise qu'une fiche de programmation n'a pas pour vocation d'enfermer le vérificateur dans des motifs. Le rôle de l'humain dans la programmation est primordial.

Le directeur adjoint précise également que les fiches BEP sont de bonne qualité, bien ciblées.

Le rapport de l'IGF a posé problème et n'a pas été publié, car il y était démontré qu'il existait assez peu d'affaires pour lesquels il y a eu des redressements en dehors des motifs figurant dans la 3909. Ce rapport a abouti à la création de la procédure d'examen de comptabilité effectuée depuis le bureau.

Le directeur précise qu'il ne peut adresser ce type de document aux élus avant de l'avoir présenté à la DG. Il dit que la direction essaiera de communiquer le plus tôt possible les documents, entre le délai de 15 jours et de 8 jours, et le plus proche possible de la convocation.

Le directeur des RH dit entendre notre demande et que les documents seront transmis le plus en amont possible.

Questions diverses

Délibération n°1 - calendrier des réunions du CSAL

Compte tenu des nombreuses prérogatives du CSAL et de la nécessité de prévoir les travaux sur l'année, les élus demandent à l'unanimité au Directeur que les prochaines réunions du comité se tiennent aux dates suivantes, en bonne articulation avec la FSSCT du CSAL :

- le 29 ou 30 juin 2023 (l'une des dates étant retenue pour un CSAL),
- le 21 ou 22 septembre, ou le 28 ou 29 septembre 2023 (l'une des dates étant retenue pour un CSAL),
- le 23 ou 24 novembre, ou le 30 novembre ou 1^{er} décembre 2023 (l'une des dates étant retenue pour un CSAL).

Le directeur précise qu'il y aura un CSAL pour la formation fin juin, mais il ne souhaite pas s'enfermer dans un agenda, car le sien est très chargé. Il faut qu'il y ait de la matière pour convoquer ces instances.

Le directeur des RH précise qu'il essaiera de prévoir un calendrier effectué le plus en amont possible pour les futures réunions. Il dit prendre acte des propositions. Il dit que la visibilité de l'agenda social est très importante, et qu'ils feront le mieux possible pour communiquer des dates au plus vite.

Délibération n°2 - situation des effectifs de la 1ère division :

Lors de la session du CSAL du 26 janvier 2023, les élus déploraient qu'il n'y ait aucune création de postes B ou C pour renforcer la 1^{ère} division que nous qualifions de sinistrée. Ils informent le Directeur des éléments suivants :

- la situation des emplois disponibles dans la division des Ressources Humaines est à ce jour trop dégradée pour permettre que les nombreuses missions transverses soient assurées normalement ;
- le départ non remplacé de l'IP de la logistique va aggraver une situation déjà trop tendue ;
- il a existé de nombreux arrêts maladie de plusieurs semaines en début d'année, s'expliquant principalement par une surcharge de travail menant à un épuisement professionnel.

Les élus rappellent qu'il appartient au Directeur en tant que garant de la santé et de la sécurité des agents de la direction, de mettre tout en œuvre pour mettre un terme au risque d'épuisement professionnel des agents concernés, au cas particulier ceux de la 1ère division, dont le rôle est primordial au bon fonctionnement de tous les services de la DIRCOFI.

Le directeur dit qu'il ne s'opposera jamais au souhait d'un agent d'exercer une autre activité. Il dit connaître la pression au travail, et tout faire pour qu'il n'y ait pas. Au cas particulier, le poste d'IP devait être gelé.

La question de muscler la 1ère division a été évoquée avec le directeur des RH. La Centrale va être sollicitée pour soulager la division. Des solutions sont également mises en œuvre pour soulager les agents. S'il peut rajouter un agent il le fera, mais cela ne dépend pas de lui. Il faudra un agent solide, car la mission transverse est très importante.

La division a connu de nombreux mouvements et un grand intérim, à un moment où il y avait des sujets importants.

Le directeur des RH informe les élus que plusieurs leviers seront actionnés, y compris l'éventuel recrutement d'un contractuel pour décharger l'assistant de prévention, car la gestion du site mobilise beaucoup de ressources. Il sera difficile d'obtenir un emploi de plus au Tagerfip. Des recensements sont faits en cours d'année pour identifier les besoins.

Le directeur adjoint ajoute qu'il faut rendre hommage à la 1ère division car la période qui est traditionnellement difficile, l'a été encore plus avec les élections de fin d'année et l'arrivée des nouvelles applications apparues en début d'année (mutations, évaluation...). Il y a beaucoup de travail à accomplir pour les recrutements. La polyvalence des agents de la division va être accentuée.

Le directeur dit qu'il connaît la situation de la première division, qu'il ne lui met aucune pression, et que pour chaque tâche à réaliser il se demande toujours s'il existe ou non une obligation. Si oui, il faut réaliser l'action, même en mode dégradé.

Les agents ont été au rendez-vous sur tous les sujets et il les en remercie. Il utilisera toutes les marges de manœuvre pour renforcer la division.

Le directeur des RH tire également son chapeau à toute la division 1, qui effectue beaucoup de tâches qui excèdent ce qui se fait dans d'autres directions, et qui se font toujours avec l'envie d'aider au maximum les agents. Cependant, il insiste sur le fait que les agents de la Dircofi doivent également se responsabiliser au maximum. La Division 1 continuera toujours d'être au service des agents, mais dans certaines limites.

Le directeur insiste sur la notion de responsabilité. Certes il faut aider les agents, mais il faut aussi que tous ces derniers soient responsables. Selon lui, à terme, la division doit arrêter d'effectuer certaines tâches. Il cite en exemple que certains agents ont déposé 4 années de frais de déplacements à rembourser, en une fois, ce qui n'est pas admissible.

Le directeur adjoint remercie de nouveau l'ensemble des agents de la première division qui a su s'adapter en fin d'année, mais que la charge de travail doit être mieux répartie entre chaque agent.

La séance est levée à 12h55