

Compte rendu du CTL du 6 juillet

Déclaration liminaire de Solidaires Finances Publiques (SFP) jointe en annexe

En réponse à notre déclaration liminaire, M. SOHOUETGARAY ne souhaite pas se prononcer sur les sujets nationaux dépassant sa responsabilité.

Concernant les sujets plus locaux, les réponses seront faites au cours du CTL.

Néanmoins, il reconnaît qu'il partage le constat exprimé dans la conclusion de la liminaire et nous répond sur l'opération remue-méninges.

Après avoir écarté dans un premier temps les représentants du personnel, la DG serait maintenant disposée à les associer à cette opération.

Il nous explique ensuite que l'ensemble des agents de la DIRCOFI SUD-OUEST a été réuni par leurs chefs de service afin de recueillir leurs doléances. Il nous indique qu'il s'est lui-même rendu ou se rendra dans plusieurs brigades (en particulier, celles où il y a eu ou aura d'importantes modifications) afin d'interroger les agents sur ce sujet.

Il nous réaffirme qu'une copie de la synthèse sera transmise aux organisations syndicales. Sans plus attendre, il nous énonce pêle-mêle certaines remontées :

Augmentation du point l'indice, arrêt des suppressions d'emploi. Mais aussi approfondissement de la loi ESSOC, dématérialisation des envois des pièces de procédures...

Il affirme la nécessité de conduire les grands chantiers tout en restant sur le quotidien. Notamment, gérer tout ce qui touche aux dysfonctionnements des applicatifs. Pour exemple, il nous assure que le problème de CFIR est reconnu. Que le sujet est posé...

Solidaires Fonctions Publiques (SFP) souligne que ces problèmes sont récurrents qu'ils ont été maintes fois dénoncés et que pour l'instant, nous n'avons eu aucune réponse.

Nous avons rappelé que l'engagement des agents est énorme et depuis longtemps. Malgré ça, les conditions de travail se dégradent année après année. Il est temps que les agents s'y retrouvent et ce n'est pas une augmentation annoncée de 3,50 % du point d'indice qui va les apaiser ni une opération remue-méninges qui va arranger les choses.

Il suffit de lire les tracs des syndicats depuis des années !!!

SFP est ensuite revenu sur les nouvelles règles de mutation. La DG mesure-t-elle la frustration et le mal être des agents ?. Nous avons tiré la sonnette d'alarme au moment où elles ont été

présentées (en 2017). Mais, à l'époque, les agents n'en mesuraient pas toutes les conséquences.

En outre, nous avons continué à dénoncer les affectations au choix. C'est cette règle (ou plutôt cette absence de règle...) qui s'applique désormais dans les Dircofi.

M. SOHOUEYGARAY reconnaît avoir milité pour obtenir des postes au choix. Il nous indique que M. GUILLON a auditionné tous les candidats et a retenu les agents qui ont le profil mais aussi des collègues qui, bien que leur profil ne correspondait pas, avaient exprimé leur motivation à venir travailler à la DIRCOFI.

SFP souligne qu'il est plus facile d'accepter des règles objectives. Et réaffirme qu'il devient pratiquement impossible de sortir du contrôle fiscal.

À la DIRCOFI, les agents se sentent condamnés à rester sur leur poste.

M. SOHOUEYGARAY répond qu'il faut laisser vivre le dispositif.

Il reconnaît que la sortie de la DIRCOFI est difficile et que ce dispositif touche également les employés supérieurs en attente de poste.

M. LE ROY renchérit en affirmant que ce nouveau mode de recrutement bénéficie à des agents qui n'auraient pas pu venir. Il pense que le problème du blocage des postes vient du fait que le mouvement des stagiaires s'intercale entre deux mouvements généraux. Il pense que les choses devraient se normaliser dans le temps.

M. SOHOUEYGARAY conclut en indiquant que le problème est posé et que la centrale est consciente des difficultés occasionnées.

Il enchaîne ensuite sur l'épisode de la grêle en indiquant que la Direction s'est mobilisée considérant le nombre d'agents (plus d'une vingtaine) qui ont été touchés et notamment qui ont dû être relogés.

Il revient également sur la reprise de l'épidémie. En attendant d'éventuelles nouvelles directives du gouvernement, il rappelle les règles de distanciation et port du masque (même si ça n'est pas obligatoire) notamment dans les entreprises et les transports en commun. Il rappelle qu'il y a des masques et du gel à disposition dans les services.

La Direction doit envoyer un message aux chefs de services pour qu'ils rappellent les consignes sanitaires.

Ordre du jour du CTL

I-Rapport annuel au CTL pour l'année 2021 (pour information)

II-Présentation du transfert de la liquidation des taxes sur l'urbanisme à la DGFIP (pour information)

III-Bilan du télétravail 2021 (pour information)

IV-Bilan des entretiens professionnelles campagne 2022 (gestion 2021) (pour information)

V-Présentation du plan de continuité d'activité de la DIRCOFI SUD-OUEST

VI-Questions diverses

I-Rapport annuel au CTL pour l'année 2021

1ère Division

M. LE ROY nous indique que l'organigramme de la DIRCOFI SUD-OUEST n'a pas fini d'évoluer, la nouvelle directrice ou le nouveau directeur n'est pas encore connu·e et on ne sait pas quand elle ou il arrivera. Mme CARTIER va nous quitter le 01/08/2022 et sera remplacée le 01/09/2022 par M. Thierry GLAJEAN.

Il revient ensuite sur la crise sanitaire en nous signalant que 94 agents de la DIRCOFI SUD-OUEST ont souffert du Covid dont 76 depuis 2022. La Direction reste en lien régulier avec les agents affectés.

Concernant la mobilité des agents, il nous précise que :

-Le poste de B vacant à LIMOGES n'a pas été remplacé faute de candidat à la mutation.

-Un appel à candidature d'un agent A à la BEP a été lancé au mouvement complémentaire. Rien n'est sûr, en effet pour que cette mutation se réalise la Direction doit trouver un accord avec la Direction de départ de l'agent qui se trouvera avec une vacance. Actuellement, il y a 5 candidatures « utiles ».

-Le chef de service de la brigade de NIORT qui aurait dû être remplacé par l'ancienne cheffe de la BCR de POITIERS. Or, compte tenu des difficultés rencontrées à POITIERS, elle sera immédiatement nommée à la brigade de POITIERS.

L'intérim de NIORT sera assuré dans les mêmes conditions qu'actuellement.

-Le chef de brigade de POITIERS qui doit revenir en mi-temps thérapeutique sera détaché à la Direction (les missions de chef de service en brigade ne sont pas compatibles avec un mi-temps thérapeutique).

Il rejoindra la 1ere division chargé de l'audit et du contrôle en attendant son départ à la retraite.

-La Direction vient d'apprendre le départ du contrôleur de PAU qui a demandé un détachement au 01/09/2022. La direction espère bénéficier de l'attribution d'un contrôleur stagiaire pour combler ce poste (mais rien n'est sûr).

Concernant le budget : on retrouve un budget courant maintenant que les travaux du Champ de Mars sont terminés.

Dans le cadre de la démarche écoresponsable, la façade cotée jardin de la rue de la liberté a été rénovée au cours du semestre 2022. Il est également prévu l'isolation des combles du Champ de Mars dans le courant de l'été.

2^e Division

Mme DUCAMP nous présente les résultats de la programmation et du PPI

La programmation

L'auto-programmation des brigades représente 1/4 du programme. Elle le réalisent à partir de leur

connaissance du secteur professionnel.

Les fiches en provenance des PCE sont en légère augmentation avec la fin du fond de solidarité.

L'ouverture du portefeuille de la DVNI a été renouvelé en 2022 et porte ses fruits.

En 2021, le temps fort de la programmation a été le séminaire qui a regroupé tous les acteurs du sujet. La BEP a pu trouver de nouvelles pistes.

Les listes DM représentent 40 % du programme pour 2021, et 46 % pour 2022 à ce jour avec un objectif de 50 %. Mme DUCAMP précise que pour autant on ne fait pas de programmation sur ces listes pour en faire.

Elle met l'accent sur l'événementiel et la programmation induite.

M. SOHOUEGARAY annonce que les listes sont en amélioration constante. Il nous affirme qu'il ne sait pas comment nous ferions sans les listes. Les dossiers issus de ces listes sont des points d'entrée et uniquement des points d'entrée.

Mme CARTIER reconnaît que l'on ne peut pas se passer de l'apport l'agent pour l'analyse risque. C'est ce message qui a été transmis à la DG.

Il revient sur les levées de doute qu'il considère comme un point majeur. Il évite des interventions intempestives dans les entreprises. Il permet les régularisations (soit on accepte le L62, soit on constate que la société est sujette à faire de la rétention et on en tire les conséquences).

Mme DUCAMP fait le parallèle avec la baisse des AFR. En effet, dans 70 % des cas la levée de doute l'axe n'est pas confirmé.

Le PPI

La pénalisation de la fraude

La dénonciation de la fraude est obligatoire. Ce critère est inscrit dans la loi.

Quatre sessions de formation ont été dispensées en début d'année.

Les liaisons avec le parquet sont très bonnes (95 % des dossiers ont été traités).

Les échanges à l'oral avec le procureur de la république est essentiel et permet d'éviter des rédactions compliquées.

3^e et 4^e Divisions

En 2021, l'activité de la DIRCOFI SUD-OUEST dû relever les obstacles suivants :

-la crise sanitaire nous a encore impactés.

-elle a dû faire face à de nombreuses absences importantes qui ont donné lieu à des intérim.

Le délai long du rendu des conformes et des sans suite a été relevé par CF. Les explications sont les suivantes :

*Nous avons été la première des DIRCOFI à lever le stylo et ne plus aller en entreprises au commencement de l'épidémie

*Nous avons également été les derniers à reprendre...

*Nous sommes pénalisés par les trop longs délais de réponse aux CIR ou des demandes administratives ;

*De plus certains dossiers dont l'instruction est très longue ont affecté la durée moyenne ;

*Certains dossiers engagés peuvent avoir été mis de côté (afin de les revoir avant de les sortir) .

Le réseau fraude

La direction a fait le choix de ne pas créer de brigade dédiée mais de nommer des référents dans chaque brigade.

-Ces référents et les chefs de services ont suivi un cycle de formation sur ce sujet ;

-Les affaires complexes sont identifiées dès la programmation ;

-Des visios dédiées peuvent être organisées avec les chefs de brigades, les vérificateurs concernés, les Idiv expert et les AFIPA pour tout mettre sur la table et trouver des solutions et accompagner ;

-La mutualisation des référents entre va être encouragée ;

Le retour des services centraux est positif.

La BPAT

C'est une année un peu en retrait pour la BPAT.

La Direction déplore que le renforcement de la BPAT n'ait pas pu être fait.

La BPAT est amenée à renforcer ces liens avec la DNVSF et les services déconcentrés afin d'assurer une bonne couverture du tissu. Elle doit travailler en coordonnée.

La direction a facilité de nombreux échanges entre la BPAT, la brigade 12 et l'IDIV expert.

En résumé

Les dossiers répressifs représentent 20 % des affaires de la DIRCOFI SUD-OUEST .

La Direction s'inquiète des évolutions des BCR.

Les points de vigilances :

-Les délais d'intervention sur place

-L'international

15 % des dossiers sont concernés.

Tout le monde doit être impliqué dès la programmation (Formation, Valorisation des résultats)

Divers

En 2022, la DIRCOFI SUD-OUEST a signé une convention de stage avec deux étudiants et envisage de former deux apprentis.

5^e Division

Le contentieux bénéficie du contrôle apaisé.

En 2022, la création de la Cour d'Appel de TOULOUSE et la création d'un SCAD spécifique va avoir des conséquences sur l'évolution du SCAD de Bordeaux. Cependant, il va falloir attendre 2023 avant de pouvoir constater les réels effets. La DIRCOFI SUD-OUEST et la DIRCOFI SUD-EST se sont engagées à continuer de suivre les affaires relevant de TOULOUSE afin de leur laisser le temps de s'organiser.

II-Présentation du transfert de la liquidation des taxes sur l'urbanisme à la DGFIP (pour information)

SFP demande par qui et à partir de quelle période le contrôle de cette taxe sera-t-il réalisé ?

M. SOHOUEGARAY répond que pour l'instant, il n'y a pas de réponse à ces questions.

M. LE ROY indique que ce transfert va optimiser la gestion.

Il précise que le transfert du stock n'est pas prévu. Seul le transfert du flux sera transmis à la DGFIP le 01/09/2022.

Les fichiers dématérialisés suivants faciliteront la gestion.

-Gérer les biens immo (GLBI) ;

Impact toute la chaîne de production et facilite les démarches des particuliers et des professionnels.

-GESPOC devrait être déployé en août 2022 ;

-DELTA qui devra être servi par les collectivités locales.

Le transfert des moyens humains doit se faire en trois vagues.

La formation sera dispensée en deux phases, d'abord une e-formation suivi d'une formation en présentiel.

III-Bilan du télétravail 2021 (pour information)

Une réflexion est en cours au niveau de la DGFIP sur les espaces de travail :

-Bureau de passage ; Espace commun ; Espace de convivialité.

M. LE ROY reconnaît que tout le monde n'a pas les moyens d'avoir une pièce pour travailler chez soi.

De nouvelles questions vont être incluses à ce sujet dans l'observatoire interne.

M. SOHOUEGARAY affirme que personne n'a intérêt à mettre les vérificateurs dans une situation où ils ne voudront pas revenir au bureau.

IV-Bilan des entretiens professionnelles campagne 2022 (gestion 2021) (pour information)

Il n'y a eu aucun recours auprès de l'autorité hiérarchique ni aucun appel cette année.

V-Présentation du plan de continuité d'activité de la DIRCOFI SUD-OUEST

C'est l'assurance raisonnable à l'appréhension d'une crise et de permettre la continuation de l'activité.

Les délégations et les DDFIP ou DRFIP sont en train de finaliser le leur.

Mis en musique par le bureau CF2B, la DIRCOFI SUD-OUEST a adapté la grille d'analyse au plan local en s'appuyant sur les divisions métiers.

Ce document a été communiqué à la DGFIP et à la Délégation.



Bordeaux le 06/07/2022

Déclaration liminaire au CTL du 6 juillet 2022.

Monsieur le président,

Au moment où notre Direction est censée faire remonter à la DG les conclusions de l'opération « Remue méninges », nous ne pouvons nous abstenir de revenir sur cet épisode affligeant.

Solidaires Finances Publiques est souvent accusé de faire du catastrophisme ! Malheureusement, nos alertes qui restent lettre morte n'en sont pas.

Nous avons porté la parole des agents et des agentes, pour autant le rouleau compresseur a continué de détruire la DGFIP et les règles de gestion qui maintenaient la cohésion, en méprisant leur point de vue.

Et aujourd'hui, sur les mêmes sujets, le Directeur général, à travers l'opération « Remue-méninges », propose une démarche qu'il qualifie de participative aux agent.es de notre administration. De qui se moque-t-on ? Des agent.es encore et toujours.

Pense-t-il sérieusement que les personnels que nous écoutons, que nous réunissons régulièrement, dont nous portons les préoccupations et les propositions, vont se contredire ?

Pense-t-il sérieusement que ne pas informer, que passer outre les organisations syndicales représentatives en s'adressant directement aux agents et aux agentes, changera la donne, éteindra le mécontentement, voire la colère des personnels dont nous ne sommes que les humbles porte-parole ?

Pense-t-il sérieusement que ces mêmes agent.es croient un seul instant que leurs préoccupations, leurs attentes, leurs propositions, seront davantage prises en compte, alors qu'elles ont été méprisées ?

Le temps de l'illusion est bien fini.

Oui tous veulent garder la totalité des missions de la DGFIP à l'intérieur des structures de proximité.

Oui tous veulent le renforcement des moyens humains, indispensable à un retour vers l'efficacité de la DGFIP, en termes d'exercice des missions, de transmission et de sécurisation du savoir.

Oui tous veulent des accueils physiques de qualité pour répondre efficacement aux attentes des usagers.

Oui tous veulent une pause des réformes en cours.

Oui tous sont conscients des enjeux de la transformation numérique, mais à condition qu'elle ne soit pas l'alpha et l'oméga, en constatant ses insuffisances, ses dysfonctionnements, l'aspect chronophage, les difficultés rencontrées par de nombreux usagers. L'intelligence et le raisonnement humain doivent demeurer au centre de cette transformation numérique.

Oui tous réclament une intensification de la lutte contre la fraude fiscale avec des moyens et non des freins (loi ESSOC...).

Oui tous rejettent le gel du point d'indice et attendent une revalorisation de leur rémunération à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010. Ce qui est loin d'être le cas de l'augmentation annoncée au 1^{er} juillet de 3,5 %.

Oui tous attendent de la reconnaissance de leur dévouement pour cette administration qui part à vau-l'eau, de la reconnaissance de leur implication, de leur technicité et pour tout dire de leur don de soi.

Ce ne sont donc pas la réflexion et la parole qui ont besoin d'être relancées mais bien l'écoute. Si l'objectif était réellement d'entendre les agents, l'opération "Remue-méninges" aurait dû s'appeler opération "Sonotone"...

À l'ordre du jour de ce CTL figure notamment le bilan des entretiens professionnels campagne 2022

Solidaires Finances Publiques n'a eu de cesse de dénoncer l'entretien professionnel instauré par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et ce depuis sa mise en place.

Il est nécessaire de rappeler que l'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un dispositif de nature contractuelle est par définition contraire à la neutralité à laquelle sont astreints les fonctionnaires, contraire à l'égalité des citoyens devant l'application de la législation et à un déroulement statutaire des actes de gestion.

Pour autant, le gouvernement, à travers sa transformation de la Fonction publique, veut faire de l'évaluation professionnelle la pierre angulaire de la carrière des agents. Elle déterminera la rémunération, les promotions mais aussi la mobilité.

La mise en place des lignes directrices de gestion renforce le poids de l'évaluation professionnelle.

A titre d'exemple, le durcissement des conditions de promotion par tableau d'avancement en accroissant le niveau d'exigence du tableau synoptique pour être promu.

Solidaires Finances Publiques revendique :

- la mise en place d'un entretien annuel collectif en remplacement de l'entretien individuel.

Solidaires Finances Publiques réaffirme :

- son refus de toute forme de contractualisation des fonctions,

- son attachement à ce que les agents aient des éléments de repère au regard de leurs acquis professionnels et ce durant toute leur carrière,

- une linéarité de carrière sans obstacles.

Notre opposition au décret du 28 juillet 2010 modifié repose également sur la mise en œuvre du recours hiérarchique obligatoire. Pour Solidaires Finances Publiques, ce processus n'apporte rien de plus aux agents et aux agents. Il est davantage utilisé comme un levier dissuasif par rapport à une saisine de la CAPL que comme un outil d'amélioration du dialogue professionnel. Pour nous, il ne peut pas constituer un recours de premier niveau.

Solidaires Finances Publiques exige la suppression du recours hiérarchique. Ce système est lourd et chronophage, ne renforce nullement les droits des agents.

Autre point à l'ordre du jour de ce CTL : Le rapport annuel

Nous déplorons la baisse inexorable des effectifs à contrario, les charges ne diminuent pas au contraire.

Concernant le contrôle fiscal et bon nombre de sujets à l'ordre du jour de ce CTL, nous continuerons de relayer l'inquiétude des collègues sur l'avenir des missions et l'exaspération liée au décalage qui s'accroît entre les discours de satisfaction des ministres et du Directeur Général et l'exercice des métiers au quotidien. S'agissant du bilan d'activité 2021 et des chiffres du contrôle fiscal, le contraste entre le discours de l'administration qui se gargarise des bons résultats de la lutte contre la fraude et le constat par les collègues d'une baisse constante des moyens est saisissant (augmentation du nombre de vérifications alors que l'on constate une diminution des effectifs).

Dans son communiqué de presse du 3/03/2022, M. Dussop se réjouit « des bons chiffres de la lutte contre la fraude fiscale en 2021. Ces très bons résultats » dit-il, « sont le fruit des efforts engagés depuis plusieurs années par la DGFIP pour renforcer son arsenal d'analyse de données de masse (datamining) qui permet par un croisement des nombreuses données détenues par l'administration fiscale, de toujours mieux cibler les contrôles fiscaux ».

Il est vrai que l'aide à la programmation du CF et l'utilisation des technologies de datamining sont devenues le fer de lance de la communication gouvernementale sur l'efficacité du CF.

Pourtant, même si cet outil tend à progresser et à s'améliorer, les chiffres communiqués parlent d'eux-mêmes : 45 % des CF engagés en 2021 issus de la sélection de l'IA pour seulement 1,2 milliards d'euros de droits et pénalités notifiés en 2021 (9 % des droits notifiés).

Pendant que nos ministres et directeur général exaltent ces miracles technologiques, les bugs informatiques et ruptures applicatives s'amoncellent du côté de l'utilisateur lambda, qu'il soit en poste en brigade, en direction ou dans un service de programmation.

Prenons l'exemple de CFIR : depuis plus de deux ans, les anomalies de calcul se succèdent, les bugs informatiques s'amoncellent, les délais de correction de ces dysfonctionnements s'allongent... Pour pouvoir établir les conséquences financières d'un dossier, les agents doivent « bidouiller » des dates, faire des calculs manuels, sans parler du temps passé à établir des formulaires à l'assistance informatique, à consulter des Foires Aux Questions sur ces dysfonctionnements ou à suivre des « pas-à-pas » pour essayer de juguler les anomalies de cette application malade !

Nous constatons que les agents n'ont pas attendu l'opération « Remue ménage » pour faire remonter les problèmes auxquels ils se heurtent.

Autre exemple, celui des listes DM. Nonobstant l'intérêt et la pertinence d'une plate-forme collaborative et participative évitant les redondances, est-ce bien aux agents en poste dans les services en charge de l'exploitation de ces listes d'assurer la recette fonctionnelle des critères via des remontées d'anomalies ? Fut un temps où ces phases « métiers » étaient intégrées à la gestion de projet !

Dernier exemple, toujours sur les moyens, la toute nouvelle application Galaxie, 3^e brique du projet PILAT. Sur le papier, l'objectif est de :

- supprimer les ruptures applicatives sur l'ensemble de la chaîne du contrôle fiscal ;
- moderniser et simplifier le travail de l'agent participant à la chaîne du contrôle ;
- améliorer le pilotage de la mission et la valorisation de l'activité.

Là encore, c'est un euphémisme que de dire que la déception est de mise : pas de gestion de contexte, nécessité d'ouvrir un second navigateur internet pour accéder à l'application, ergonomie et lisibilité plus que perfectibles, interrogations quant à la restitution de certains types de données (nature et exhaustivité).

Comment en est-on arrivé là ? Pourquoi la DGFIP qui a les prétentions d'une « e-administration » est-elle incapable de fournir à ses agents des applications métier répondant aux exigences professionnelles les plus basiques ?

Pour conclure, la question que nous vous posons à l'occasion de ce CTL est donc celle de l'ambition réelle de la DGFIP à l'égard de ses personnels. Pour Solidaires Finances Publiques, c'est bien l'adaptation, l'implication et la technicité d'un collectif d'êtres humains qui a préservé l'activité en 2021... et nous le répétons, sans que cet engagement soit considéré à sa juste mesure ce qui est indigne et inacceptable !