

Fin des PCE à la DRFIP 44 : Celui qui n'avance pas recule... ou du moins, fait du surplace

Encore une réunion ce 19 novembre avec la direction au sujet de la fin des PCE. La Direction a refait un point sur la situation en revenant sur l'historique du processus depuis la note de cadrage du 15 mai 2025. Un développement en trois points a été fait : note de cadrage – missions – sujets RH.

Le cadrage national prend prétexte de l'évolution différenciée au fil du temps selon les directions pour proposer un cadre général tout aussi différencié selon les directions !

Si la mise en place d'un pôle de contrôle et programmation départemental à Nantes avec une antenne à Saint Nazaire est bien établie, la question de l'expertise n'est pas totalement close même si la mission est bien basculée au sein des deux SIE nantais et du SIE de Saint Nazaire.

Si la direction se vante qu'il n'y ait « pas de suppressions d'emplois », que la mission contrôle est « préservée », les 9 emplois transférés en SIE sortent bien de la sphère du contrôle fiscal. Même si quelques ISP pourraient être traités par les cellules expertise (question pas encore tranchée).

Sur la question de l'expertise, la direction ne s'avance pas trop en attendant la note sur le « SIE de demain » et bientôt, l'arrivée de la facturation électronique va bouleverser les méthodes de travail, mais il y a bien pour objectif de remettre toute l'expertise dans les SIE. Nous sommes dans la fiction d'une cellule expertise « étanche » pour qu'elle ne soit pas absorbée dans les tâches de gestion. Un GT va se mettre en place au niveau départemental pour réfléchir au périmètre de l'expertise en SIE : il y a déjà de l'expertise en SIE, il faut voir ce qu'on englobe dans l'expertise.

La CGT a remis sur le tapis la question de l'expertise des remboursements de crédit de TVA avec un potentiel de fraude difficile à évaluer mais qui demande réflexion. Il s'avère que la Drfip 44 a moins de demandes en circuit long comparé aux directions voisines. La direction a choisi de baisser le nombre d'expertise des RCNI car cela ne donnait pas assez de fiches de programmation à l'issue des expertises, d'où un chiffre de 8 % seulement de circuits longs. Il y a un Groupe de Travail à l'inter région sur les GARR (grille analyse risque) adaptables par département : les activités, premières demandes... Chaque année la GARR est revue en local. En écho avec l'actualité et les 10 ou 5 milliards de TVA qui manquent dans les caisses par rapport aux prévisions, la CGT constate que les mailles du filet sont beaucoup trop larges et que l'on retrouve un peu par hasard en contrôle fiscal des fraudes très importantes aux remboursements de crédits de TVA. La CGT a demandé l'évolution des montants globaux de TVA remboursés comparés à la TVA collectée sur trois ans.

Aujourd'hui il y a beaucoup de flou sur l'organisation du futur pôle ou des équipes expertises en SIE, et il est compliqué pour les collègues de se positionner.

Questions RH : il n'y a pas de suppressions d'emplois ni de changement de résidence, il n'y aura donc pas de priorité nationale. Les agents dans le périmètre des missions sont prioritaires pour suivre les missions dans les nouvelles structures. **Pour les B,** suivi des choix avec les règles de mutations. Ils pourront aussi faire une mutation sur une autre structure au 01/09/2026.

Pour les A, affectation au choix et au fil de l'eau donc CV et lettre de motivation et entretien... Si refus de jouer le jeu, la personne ira sur la mission la moins demandée. La CGT a dénoncé « le jeu de rôle pas drôle » de ces candidatures au choix qui font perdre du temps à tout le monde sans que ce soit objectif. La règle de l'ancienneté était plus simple opérationnellement et plus objective. Les RH accompagneront les A

pour les aider à candidater. Ne pas jouer « le jeu » exposerait à être affecté sur les postes restant, car la direction a peur d'éventuels recours au TA. La direction aimerait sortir les fiches de postes A en janvier.

Sur les A +, il y aura un IDIV CN et un IDIV HC ou IP, cela signifie qu'au mieux une seule des cheffes de PCE actuellement en poste pourrait rester.

Cette réorganisation crée de l'anxiété chez les collègues, quelle que soit leur préférence de mission. D'autant que ça traîne, la direction reste volontairement dans le flou, ne veut pas s'avancer pour ne pas prendre de « risque juridique ». Or, il y a besoin de transparence sur les critères qui vont prévaloir quand il faudra arbitrer entre collègues pour telle ou telle mission.

On plaque des réorganisations sur des services déjà en souffrance avec le manque d'effectifs dans les SIE notamment. La DGFIP, c'est l'instabilité permanente, le changement pour le changement, et à la fin tout fonctionne moins bien, les agent·e·s sont perdu·e·s. Et de préférence, on casse ce qui fonctionne, sous la pression de la baisse des moyens humains. La spécialisation risque de limiter l'intérêt du travail, que ce soit en expertise ou en programmation. Sans oublier la pression prévisible pour atteindre les objectifs de programmation dans ce nouvel organigramme où la liaison expertise / programmation n'est pas garantie. Si cela ne se passe pas bien, on pourrait observer un nouveau tour de chaises musicales rapidement...

Sur le calendrier, le sujet n'est pas « complètement mûr » selon la direction, le dossier sera examiné dans sa globalité que lors d'un CSAL en février 2026, avec une application de la nouvelle organisation au 01/09/2026.

Comme nous l'avons rappelé, cela fait maintenant un an que l'on discute de l'avenir des PCE, il va être temps de finaliser les choses !