

COMPTE-RENDU

CSAL du 3 décembre 2025

Réorganisation du Contrôle Fiscal : Pourquoi nous avons voté, à l'unanimité, NON !

En propos liminaire, nous sommes revenus sur tous nos points de désaccords sur la REFORME DU CONTRÔLE FISCAL qui du point de vue du directeur est clairement un projet de renforcement de la mission et non d'économie.

Cependant cette volonté ne résiste pas à l'épreuve des faits : aucun moyen humain supplémentaire n'est alloué pour effectuer au final des tâches plus larges et plus complexes sans prise en compte les effets destructeurs inhérents à toute restructuration d'ampleur.

Nous nous sommes porté en faux sur les constats présentés comme neutre alors qu'ils résultent de choix assumés par les directions depuis une dizaine d'années en matière de suppression d'emplois (- 25 depuis 2015) et de survalorisation du Data-Mining :

- défaillance de la programmation (couverture insuffisante du tissu fiscal et besoin d'améliorer la qualité de la programmation Data-Mining, essoufflement de la programmation interne)

- même constat dans le domaine patrimonial tout en reconnaissance la technicité du métier (recherche d'un contrôle fiscal utile, difficulté à couvrir les dossiers à forts enjeux seulement 9 % traités sur 5 ans, des dossiers Impôts sur le Revenu qui ont pris le pas sur les dossiers patrimoniaux),

- Le volet répressif (besoin de lutter contre la fraude encore plus spécifique dans l'Isère, narco trafic mais pas que, et d'une BCR orientée sur la recherche de schémas complexes de fraudes).

Face à ce constat le directeur a souhaité engager un processus de « coconstruction » du projet de réorganisation du CF avec dixit « une vraie volonté de faire adhérer les agents » tout en assumant « une visibilité pas complète mais suffisante » du projet !

Dans ce cadre, des groupes de travail se sont succédé. Mais l'exercice de concertation a trouvé ses limites notamment quand le directeur a arbitré et donc décidé d'imposer la règle de l'ancienneté dans le service comme clé de départage des agents des Pôles de Contrôle et d'Expertise (PCE) dont les missions ont été éclatées entre trois services (Pôle Départemental de Programmation -PDP-, Pôle Départemental d'expertise - PDE - et Brigade de Vérification Départementale BDV1).

Si le projet a l'air très avancé sur le plan immobilier, il l'ait beaucoup moins sur le plan de la RH et de la formation professionnelle.

En effet il nous a été confirmé que pour une meilleure cohérence organisationnelle l'ensemble des services du contrôle fiscal de Grenoble (124 personnes) seront positionnés au niveau 3 (2^e étage) du CFP Rhin et Danube sans travaux majeurs et sans open place, sans flex-office en résumé chaque agent y compris ceux en situation de travail à distance auront un bureau. Cela implique le déménagement du SIE Chartreuse-Grésivaudan et des agents BLI côté nord qui jusqu'à présent n'ont pas été spécialement pris en compte. Suite à notre demande la direction s'est engagée à leur assurer une bonne information, même s'ils n'appartiennent pas au périmètre du contrôle fiscal ;

Le travail à distance sur Villefontaine sera possible jusqu'en 2029 et les déplacements sur Grenoble se limiteront aux réunions de service. Le directeur s'est étonné qu'une astreinte de présence minimale de 2 agents sur le site soit demandée aux collègues, n'y voyant aucune véritable nécessité.

Le télétravail étant lié à l'organisation du travail, Mme Béatse a invité les collègues à prendre contact avec les chefs de services qui vont être tout prochainement nommés sur les nouvelles structures sans plus d'assurance.

Au niveau des priorités, seuls les agents du Nord Isère peuvent prétendre à la priorité supra départementale pour suivre la mission. Alors que la campagne de mutation nationale débutera le 19 décembre nous sommes toujours dans le flou sur la fiche de poste précise des deux emplois A transférés à la DIRCOFI. On nous a juste indiqué que cela devrait être deux emplois de programmation basés sur Grenoble mais là aussi, sans plus de garanties...

D'ici le printemps le directeur s'est engagé à nous communiquer un plan de formation précis en reconnaissant l'importance de ce dossier pour une intégration optimum des agent.e.s.

Nous avons interpellé le directeur pour savoir exactement ce qu'impliquait la spécialisation FRAUDE de la 5^{ème} brigade et des priorités dont pourraient disposer ses agents. Il nous a juste été indiqué qu'il y aurait moins de dossier, sans chiffrage, les objectifs 2026 n'étant pas encore connus. Constatant que les collègues de la 5^e brigade n'avaient pas été directement consultés sur leur souhait ou non d'appartenir à cette brigade FRAUDE et en l'absence d'urgence nous avons demandé le report de la transformation en brigade fraude. Le Directeur a maintenu sa décision en admettant qu'il y aurait une phase de montée en charge qu'il espérait pas trop longue...

De même notre directeur compte tenu des spécificités de notre département a défendu le renforcement de la BCR et ses nouvelles orientations.

Suite aux débats notre position de non-participation au vote a évolué vers un vote « contre » qui a été partagé par l'ensemble des élus.

Ce vote unanime oblige notre direction à convoquer le CSAL avant la fin de l'année.

Cette restructuration d'ampleur avance à marche forcée pour coller à un calendrier sans prise en compte des enjeux majeurs liés aux missions, aux agents et à leurs conditions de travail. Pour la DG, le facteur humain est encore trop souvent secondaire, même si elle vient tout juste (le 08/12/2025) d'afficher sur ULYSSE un magnifique plan d'actions (2025-2027) : **améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires.**

Peut-être allons nous enfin avoir une Formation Spécialisée du CSAL (ex-CHSCT) convoquée sur ce thème comme cela devrait se faire !