

DÉCLARATION LIMINAIRE CSAL 7 JANVIER 2025

Léonard de Vinci disait que « Le mouvement est le principe de toute vie ». Autre protagoniste, autre époque, George SAND estimait que « La vie, c'est le mouvement, l'agitation, la dépense incessante des forces physiques, morales et intellectuelles »

La DGFIP n'est donc pas morte... Malade certainement, assurément et profondément mais vivante... En tous les cas, si on regarde l'ordre du jour de ce CSAL, elle s'agite

Mais, les agents de la DGFIP se sentent plutôt comme sous une moissonneuse batteuse...comme dans le tambour d'un lave linge en phase essorage.essorage. Plein d'autres images auraient pu être utilisées mais je pense que vous avez l'idée..... Après le NRP et sa mise en place, on continue...

Alors, cette déclaration liminaire aurait pu s'arrêter là, elle aurait été ainsi plus vite rédigée.... Et vous auriez encore plus vite fait de ne pas y répondre comme vous avez l'habitude de faire.

Cependant, la CGT dans les instances de dialogue au niveau local et au niveau national prépare toujours les réunions, argumente, participe... On va donc poursuivre un petit peu

Mme la présidente, les agents de la DGFIP sont éreintés, quelle que soit leur mission, ils sont à bout et dégoûtés. Confrontés aux incessantes restructurations, aux retours en arrière perpétuels, nous sommes tous en perte de repères. Tout cela cumulé aux centaines de suppressions d'emplois depuis de longues années, aux blocages des rémunérations, la fin de la Gipa etc.....la coupe est plus que pleine !

A cause de ces restructurations sans fin, les agents expérimentés partent, dégoûtés du traitement qui leur est infligé, parfois même parce que leur mission est supprimée, leur donnant l'impression que leur travail était donc inutile. ... Imaginez-vous la perte de sens au travail qui en résulte !

Nous nous retrouvons donc avec d'un côté une administration exsangue, avec des services en très grande difficulté, des missions (ou des pans de missions) sacrifiées ou abandonnées, et de l'autre des agents maltraités, cassés...

Le contrôle fiscal n'y fait pas exception, même après avoir été officiellement sanctuarisé pendant une brève période (mais comment réellement sanctuariser une mission quand tout s'effondre autour ?).

Un groupe de travail au niveau national sur la réorganisation du contrôle fiscal s'est tenu le 12 novembre dernier, dirigés par M. IANNUCCI, chef du service juridique et du contrôle fiscal et par Mme MAUDET, sous directrice du contrôle fiscal, du pilotage et de l'expertise fiscale.

Le projet présenté à l'ordre du jour de ce CSAL en découle naturellement.

Dans ce groupe de travail, étaient présentées entre autres les thématiques suivantes :

- les pôles de contrôle et d'expertise
- les structures patrimoniales, brigades et BCR
- les pôles nationaux de contrôle à distance

A travers ce groupe de travail, la CGT FINANCES PUBLIQUES estime que la DG transpose le schéma destructeur du NRP sur la sphère du contrôle fiscal :

- création de super structures nationales de soutien
- création des pôles de contrôle à distance,
- destruction de la programmation locale au bénéfice du data-mining à outrance avec pression sur les indicateurs
- regroupement des services de contrôle

Pour cette refonte du contrôle fiscal, la Direction Générale laissait une certaine latitude aux directions locales pour trouver l'organisation la plus efficace possible. Il fallait donc trouver de beaux acronymes : **PID** : pôle d'investigation et de détection, **PDV** : pôle départemental de vérification (celui-ci est risqué je vous l'accorde, pour les départements qui ont eu l'incroyable idée de se passer d'une BDV : brigade départementale de vérification), **BAC** : brigade des affaires complexes et enfin l'acronyme qui semble l'emporter **PUC** : pôle unifié de contrôle. En effet, 30 % des directions locales ont mis en place des PUC avec 2 à 4 structures de contrôle à l'intérieur (BCR, BDV, PCE, PCRP).

Pour l'ORNE, c'est donc acté, ce sera un PUC regroupant la brigade de contrôle et de recherche, le pôle contrôle expertise et le pôle de contrôle des revenus du patrimoine ! Projet que vous présentez aujourd'hui dans cette instance. Voilà le problème du nom écarté, c'était pas forcément le plus compliqué, mais voilà un souci de moins me direz-vous.

Bien, mais reste à savoir ce que l'on va expliquer aux agents, le contenu, l'organisation, les effectifs, les missions et leurs évolutions, la formation des agents, le pilotage, les questions RH (droits à mutations, délais de séjour, régime indemnitaire...).

Mme la présidente, bien qu'épuisés les agents réfléchissent à leurs missions, au sens à donner à leur travail, à leurs conditions de travail. Preuve en est, les agents lors de vos visites de services, lors de réunions de travail vous ont demandé à plusieurs reprises si le projet d'une éventuelle nouvelle structure de contrôle dans le département était à l'étude (la dernière demande en date est du mercredi 4 décembre dernier lors d'une réunion réunissant tous les acteurs du contrôle fiscal du département). Cette même question a été posée par les organisations syndicales dans les instances de dialogue.

Force est de constater que la direction locale n'hésite pas à mentir aux agents et aux OS, sans sourciller : puisqu'à chacune de ses occasions, la réponse était la même « non non, il n'y a rien en cours au niveau local ». Dés lors, les agents ne se sentent plus respectés et il devient plus compliqué d'instaurer un climat favorable au dialogue, à des échanges apaisés, dans un respect mutuel.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons évidemment échangé avec les agents sur votre projet. Et en tant qu'agents directement impactés, nous avons de nombreuses craintes :

🔴 celui d'une poly-compétence affirmée, mais avec quelles formations ? Les agents concernés par la mise en place du PUC redoutent en effet cette poly-compétence qui semble incohérente avec la qualité du travail attendu en termes de rendements financiers ou de fiabilisation des pièces de procédure. Là aussi, nous y reviendrons lors de la présentation de la fiche. Cette multicompétence risque de s'accompagner d'une perte de sens dans le travail.

🔴 dans quelle mesure les agents du PCE seront amenés à faire des missions du PCRP ou de la BCR et inversement. Les métiers sont tellement différents !

🔴 une baisse des contrôles et de la "rentabilité" statistique si tous les agents font de tout.

🔴 une diminution du nombre d'agent ? Le document de travail présenté fait mention de 5 A et 1 B au PCE (chiffre du tagerfip) alors que dans les faits, il y a 6 cadres A, avec un collègue stagiaire qui arrive en mai prochain, donc 7 A et 1 B. Et puis, l'administration aime à regrouper les services pour ensuite pouvoir supprimer de l'emploi plus aisément, la formule est connue.

🔴 les agents redoutent la sortie de l'expertise du service pour un retour au SIE : RCTVA, CIR, CIMA....Là aussi, ces éléments ont été abordés dans le groupe de travail du 12 novembre dernier. Nous vous rappelons que la création du PCE en 2006 visait à recentrer le SIE sur la gestion et la polyvalence, ce qui n'était pas compatible avec l'expertise (c'est-à-dire le traitement des questions fiscales complexes, donc chronophages). Aujourd'hui, dans un contexte de suppression d'emploi massif dans les services

de gestion, malgré un accroissement des missions (par les transferts de taxes entre autres) et une forte détérioration de l'assiette et gestion en SIE, par quel tour de magie notre SIED va t'il pouvoir faire face ? Comment seront contrôlées les demandes de remboursement de crédit ? Là encore, 20 ans après avoir expliqué pourquoi il fallait sortir le CSP des SIE, est il envisagé de l'y remettre ? Alors localement, qu'est t'il prévu, le SIED va t'il être impacté ? C'est vrai, on a déjà la réponse habituelle « non non, il n'y a rien en cours au niveau local ». Permettez nous d'en douter !

✚ le quasi-abandon de l'évènementiel et le renforcement des listes de data-mining qui n'augurent rien de bon pour l'avenir. Pour la CGT, éloigner de plus en plus la gestion du contrôle ne fonctionne pas ; la polyvalence à outrance non plus. Les chiffres sont là, les « faits sont têtus » comme disait Fernand Breudel : seulement 15 % du recouvrement provient-il du data mining, alors que, le data mining oriente 33 % des contrôles sur les particuliers et 56 % sur les professionnels ?

✚ les moyens alloués au contrôle patrimonial, avec le départ de nombreux collègues sachants depuis janvier 2024 ?

✚ quel sera le process pour le visa pour les pièces de procédure ?

✚ quid des missions spécifiques de la BCR ?

✚ la mise à jour du code sages du service

✚ la BALF : 3 services vers 1 seul : avec les spécificités, là aussi des missions de la BCR

Voici quelques-unes des interrogations qui demeurent à l'issue de la lecture du document de travail pour la création du PUC dans l'ORNE.

Parce que pour être franc avec Vous Mme la présidente, concrètement cette réorganisation est censée amener quels bénéfices ? Quels bénéfices pour la finalité répressive, et dissuasive de nos missions ? Quels bénéfices pour l'équité fiscale dans notre pays par la présence sur le terrain ? Quels bénéfices pour le service public rendu aux usagers ? Quels bénéfices pour la qualité du travail rendu et de la solidité de nos procédures ? Quels bénéfices pour les agents de cette nouvelle structure ? Quels bénéfices pour l'équipe d'encadrants de ce PUC quand on voit que quasiment dans tous les autres PUC de France il n'y a qu'un A+ ?

Vous avez compris, la CGT est loin d'être convaincue par votre projet, nous attendons de votre part au cours de cette réunion, le maximum de réponses, de garanties pour les agents.

La CGT FINANCES PUBLIQUES continue à revendiquer :

- la conservation de la proximité géographique de toutes les implantations des services de contrôle et d'expertise impliquant le maintien des trois strates de contrôle : national, régional, départemental;

- des moyens humains, matériels, financiers et juridiques suffisants pour mener les missions du contrôle fiscal dans de bonnes conditions, pour les usagers et pour les agents

- que le DATA MINING, TEXT MINING restent des outils mis à la disposition des services de contrôle mais sans nuire à l'autonomie, et à l'initiative des agents. Comme les statistiques ou les indicateurs, l'intelligence artificielle ne posent pas de problèmes particuliers, c'est l'utilisation qui en est faite qui doit rester cohérente et ne pas aboutir à des non-sens : par exemple, celui de ne pas valider des fiches de programmation avec un rendement assuré afin de ne pas dégrader l'indicateur du data mining.

Mme la présidente, les réformes incessantes, avec pour unique objectif la réduction des effectifs, encore et encore, sont très mal vécues. Malgré cela, les agents restent attachés à leurs missions et au Service public et nous attendons en leur nom des réponses à nos/leurs questions