



CSA DNVSF du 26 janvier 2023

Monsieur le Président,

La Première Ministre a présenté au Conseil des ministres du 23 janvier 2023 le projet de réforme des retraites voulu par le Président. Comme elle l'avait déjà annoncé le 10 janvier 2023, il est décidé de reporter l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans avec une accélération de l'augmentation de la durée de cotisation pour atteindre les 43 ans dès 2027. Pour prétendre à une carrière complète à 64 ans, il faudra donc avoir travaillé sans aucune interruption depuis l'âge de 21 ans. La génération née au 1<sup>er</sup> septembre 1961 sera la première impactée avec 1 trimestre supplémentaire (cotisation et âge de départ). L'âge de 64 ans correspond, d'après les statistiques de l'INSEE et pour les hommes, à l'espérance de vie sans incapacité, c'est-à-dire en bonne santé. Mais peut-être n'est-ce là qu'une simple coïncidence. Pour les femmes, cette espérance est de 66 ans. Mais, par des interruptions de carrières plus importantes, le montant de leur retraite est en moyenne inférieure à celle des hommes, d'environ 40 %.

Cette nouvelle réforme est profondément inique et repose uniquement sur les salariés. Aucune contribution n'est demandée aux entreprises alors que les sociétés du CAC 40 ont distribué, en 2022, 80 milliards d'euros à leurs actionnaires. En 2021, ce montant était de 69 milliards et seule l'année COVID a été plus frugale avec seulement 36 milliards. Il faut bien entendu mettre ces montants en rapport avec les allégations du gouvernement brandissant 13 milliards de déficits pour les régimes de retraite afin d'avancer une piètre justification à ses mesures régressives. D'ailleurs, le régime était bénéficiaire en 2022 de 3 milliards et déjà de 900 millions en 2021. Que valent alors les prévisions du Conseil d'Orientation des Retraites martelées comme une certitude pour réformer les retraites alors qu'en 2016, l'organisme prévoyait pour ces deux années, et donc à court terme, des déficits ? Et même, que retenir des propos du Président du COR qui déclare que « les dépenses de retraite ne dérapent pas, elles sont relativement maîtrisées. »

Les fonctionnaires seront donc rapidement obligés de travailler jusqu'à 64 ans avec la possibilité, d'après les annonces du Ministre de la fonction publique, de poursuivre leur carrière jusqu'à 70 ans. Il est certain que ce choix extrême de continuer ainsi ne sera pas dicté par l'amour des fonctions exercées mais par la faiblesse des pensions versées.

D'ailleurs, quel avenir proposer aux agents de la DGFIP qui seront obligés de travailler au minimum jusqu'à 64 ans ? Aucune possibilité de promotion puisque les postes seront déjà pourvus par des fonctionnaires vieillissant. Aucune possibilité de mutation au regard du nombre de postes supprimés.

En effet, cette année, 1.475 suppressions d'emplois sont encore annoncées dans les départements. Décompte ramené à 850, en considérant la délocalisation en province de 618 emplois relevant des services issus de la réforme dénommée « nouveau réseau de proximité ». Dans ce cadre, la DNVSF bénéficie cette année du transfert net de 4 emplois

d'inspecteurs et 1 d'inspecteur principal pour la mise en place du nouveau PNSR. La DNVSF devait également bénéficier du redéploiement de 2 postes d'inspecteurs au titre du renforcement de la lutte contre la fraude fiscale, mais finalement, la Direction a décidé de les transformer en postes d'IDIV experts.

Dès lors, on peut supposer que la lutte contre la fraude fiscale se transforme en simple élément de communication dont l'incantation, par la DGFIP, devrait à elle seule susciter la justice fiscale. Est-ce encore réellement une mission prioritaire ? Dans le document d'orientation en vue du contrat d'objectif et de moyen, la lutte contre la fraude fiscale apparaît dans le dernier objectif figurant dans la partie mission qui en compte elle-même 3. La lutte contre la fraude est alors considérée à égalité avec l'encouragement du civisme fiscal, l'amplification et le renfort des partenariats et enfin l'application des nouvelles règles de la fiscalité internationale. Les moyens envisagés dans le document d'orientation pour renforcer le contrôle fiscal sont alors : sa réorganisation en optimisant les moyens, les outils et les structures. On peut constater qu'ils sont déjà mis en œuvre sous la forme de suppressions d'emplois dans les PCE, PCR, brigades et BCR résultant de leur regroupement, transfert ou disparition dans les départements.

La Direction générale retient alors comme projet à l'issue du « grand remue-méninges », la poursuite de la dématérialisation des procédures de contrôle fiscal qui assurément permettra de renforcer les moyens dédiés au contrôle et à la lutte contre la fraude.

Moins d'agents affectés dans la sphère du contrôle fiscal, c'est également moins de renseignements sur les contribuables et notamment, ceux qui sont susceptibles de présenter un danger pour le vérificateur lors d'un contrôle. En effet, il est difficile de croire que la mise en avant du « data-mining » pour l'élaboration de fiche de programmation est à même d'identifier les dossiers à risque.

On peut alors s'interroger, pour les agents en charge du contrôle fiscal, sur l'efficacité de groupes de discussion ou de travail institués par l'administration et destinés à garantir leur sécurité suite au drame du 21 novembre 2022. En effet, quelles mesures engager pour sécuriser les agents lors de leur contrôle lorsque qu'aucune action n'est entreprise pour identifier les dossiers potentiellement à risque ?

Enfin, sur le point concernant les déménagements, la DNVSF affecte un emploi d'inspecteur pour leur préparation. Les opérations d'installation provisoire en 2024 sur le site de Saint-Pétersbourg des collègues affectés place de l'Argonne semblent donc avoir débutées ou le seront très prochainement. Dans ce cadre, est-il prévu de réaliser des travaux d'aménagement des locaux et de fournir, tant aux agents concernés qu'aux représentants du personnel, les plans nécessaires à cette nouvelle installation ? Est-il également envisagé de faire appel à l'ISST pour les problématiques touchant tant le réaménagement des locaux que la sécurité du bâtiment, puisque cette nouvelle implantation concerne au minimum 51 personnes ? La surface utile net par agents (c'est-à-dire hors couloir, dégagements, locaux techniques) sera-t-elle bien de 12,78 m<sup>2</sup> comme préconisé pour 2022 dans le rapport de la politique immobilière de l'État rédigé par notre Ministère ?

Les réponses à ces interrogations sur le site transitoire de Saint-Pétersbourg permettront sans aucun doute de préparer, plus sereinement, l'implantation définitive, en 2026, de la DNVSF sur le site de Godefroy-Cavaignac.