

# COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL CONTRÔLE FISCAL du 28 septembre 2016 : Le contrôle fiscal sous contrôle libéral !

L'ordre du jour de ce groupe de travail était le suivant :

1. le changement de périmètre des DIRCOFI ;
2. la réorganisation (lire suppression) de la DIRCOFI Centre -Auvergne ;
3. le transfert de la BNEE à la DNEF ;
4. Le transfert de certaines brigades départementales aux DIRCOFI ;
5. la généralisation de la mise en place des brigades patrimoniales ;
6. le livret de protection du vérificateur ;
7. les propositions en matière de ressources humaines dans la sphère du contrôle fiscal.

La délégation de la CGT Finances Publiques était composée de membres de sa direction nationale et de vérificatrices et vérificateurs en DDFiP/DRFiP (BDV et PCE, de Paris, Hauts-de-Seine, Seine Saint-Denis) et en DIRCOFI (Ile-de-France et Ouest).

## DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Nous ne pouvons aborder ce groupe de travail sans indiquer que la CGT Finances Publiques s'inscrit résolument dans l'action de la confédération CGT au côté de FO, la FSU, Solidaires, l'UNEF, l'UNL et la FIDL pour l'abrogation de la loi travail.

La réussite de la journée d'action du 15 septembre est incontestable : le nombre de manifestants dépasse celui du 5 juillet et approche celui de fin juin. Dans le monde médiatique, notamment, nombreux sont ceux qui ont été surpris par la densité des manifestations et l'état d'esprit qui y régnait.

Le mouvement entamé le 9 mars n'est pas terminé. La loi Travail ne rentrera pas dans l'entreprise, la CGT s'opposera sur tous les terrains aux tentatives de mise en œuvre.

Le nombre des suppressions d'emplois vient d'être communiqué. 1815 ! C'est le Waterloo de l'emploi à la DGFiP. Vous continuez l'entreprise systématique de démantèlement de la DGFiP et le GT d'aujourd'hui sur le contrôle fiscal ne peut que confirmer cette opinion.

Le MEDEF a organisé deux enquêtes publiées en 2013 et en juin 2016 le sur « Les entreprises et le contrôle fiscal ».

Le contrôle fiscal demeure, selon les entrepreneurs, une source d'incompréhension et d'insécurité juridique pour les entreprises, compte tenu de la perception d'un dialogue certes existant, mais trop formel et insuffisant sur le fond et qu'il faut faire évoluer. Les modalités de contrôle fiscal sont depuis cinq ans de plus en plus complexes et rigides. L'administration est plus coercitive qu'avant. Il est constaté un durcissement concernant les pénalités qui sont appliquées pour manquement délibéré. Les relations entretenues entre les entreprises et l'administration fiscale se dégradent. Si l'administration est plus à l'écoute, et fait preuve de plus de transparence, le Medef s'inquiète de «*la défiance de la part de l'administration à l'encontre des chefs d'entreprise, attitude contestable, en particulier dans le climat actuel marqué par une faible reprise*». Telle est l'opinion du MEDEF.

Le MEDEF qui considère que le contrôle est une gêne pour l'entreprise et qui exige que l'on soit assez compétents, courtois, compréhensifs gentils et beaux est dans son rôle de défenseur des intérêts du capital.

Que ces sondages révèlent que les entrepreneurs considèrent être les malheureuses victimes du contrôle fiscal, rien de surprenant.

Mais que penser du fait que l'Inspection Générale des Finances lui emboîte le pas. En effet, L'IGF a lancé en décembre 2015, une enquête sur « la perception du contrôle fiscal par les entreprises » ?

Que penser de ce que l'on peut lire sur le portail de la Modernisation de l'Action Publique, soit des services du premier ministre, comme le commentaire suivant sur l'évaluation du contrôle des entreprises le 2/04/2015 ?

« Pour les investisseurs et les entrepreneurs étrangers, la multiplicité des contrôles (fiscaux, sociaux, sanitaires, environnementaux, sectoriels, etc.) peut apparaître comme un obstacle à l'installation en France, et diminue l'attractivité de notre pays. Des approches désordonnées, non cohérentes, non concertées accroissent le sentiment pour les entreprises d'être harcelées, et de consacrer de lourds moyens à des tâches non productives. Une nouvelle approche de l'inspection et du contrôle pourrait donc améliorer les relations entre les usagers et la puissance publique, représenter une source de croissance, de création d'entreprises et d'emplois, et rendre la réglementation des activités économiques à la fois plus efficace, plus transparente et plus flexible. » Telle est l'opinion des services du 1<sup>er</sup> ministre, un 1er ministre qui « aime l'entreprise ».

Force est de constater dans un contexte où le contrôle fiscal devient de plus en plus difficile et où les agents sont amenés à faire face à l'agressivité croissante de certains contribuables, que le MEDEF entend aujourd'hui contester le droit de contrôle de l'administration. Pour les patrons, il faut en finir avec le contrôle fiscal et les pouvoirs d'investigations et de sanctions de notre administration.

Force est de constater que les pouvoirs publics partagent cette vision ultra libérale. Force est de constater que gouvernement au nom de la prétendue lutte contre le chômage ne jure plus que par la compétitivité des entreprises et une politique économique de l'offre. De ce point de vue, le contrôle du CICE est de fait prohibé comme axe de programmation.

Force est de constater que la DGFIP est en voie de démantèlement. Force est de constater que la sphère de contrôle fiscal est appelé à vivre une profonde restructuration.

Le rapport de la Cour des comptes sur le contrôle fiscal publié en février 2016 formule, notamment les recommandations suivantes :

1. confier aux directions interrégionales un rôle de pilotage des unités chargées du contrôle fiscal externe au niveau local ; cela est d'ores et déjà le cas avec le pilotage de la recherche confié au DIRCOFI
2. mettre en œuvre un plan de redéploiement des emplois de vérificateurs permettant une répartition des moyens adaptée aux besoins sur le territoire et entre les différents niveaux de contrôle fiscal externe ; rappelons qu'au 1<sup>er</sup>

septembre 2016 102 emplois de vérificateurs ont été redéployés des DDFIP/DRFIP vers les DIRCOFI avec la disparition de 71 emplois de vérificateurs dont 54 en directions locales.

3. modifier les règles de gestion interne, afin de développer les recrutements par profil de poste ou au choix et imposer une durée minimale en poste dans certains emplois du contrôle fiscal ; nous y sommes.

Les récents groupes de travail nationaux dédiés au contrôle fiscal ont été l'occasion d'annonces. Le 18 mai, c'est la vérification de comptabilité du bureau, soit la simple transmission des fichiers des écritures comptables sans les pièces comptables, qui a été présentée (ECB : Examen de Comptabilité du Bureau). L'ECB figure dans le projet de loi de Finances. Le 22 juin 2016, la direction générale a déclaré vouloir mener une réflexion sur le devenir des PCE.

L'application Rialto Mémo est généralisée avec la note DG du 22 juillet 2016 dans toutes des brigades de vérifications sans avis du comité technique de réseau et du CHS-CT ministériel

RIALTO Mémo est une application structurante qui modifie profondément la conduite des opérations de contrôle sur place, plaçant le vérificateur et son chef de brigade dans un cadre contraignant, chronophage, qui n'apporte aucune aide au plan technique et procédural. Il s'agit d'une application qui semble avoir été initiée par des responsables administratifs qui n'ont jamais fait eux-mêmes de contrôle sur place.

Cet outil est conçu nous dit-on pour répondre à la commande de la cour des comptes de traçabilité. La réalité est qu'il s'agit d'une normalisation et d'une standardisation de l'exercice. La mémorisation des interventions sur place ne justifie pas l'instauration d'une telle application structurante.

La CGT Finances Publiques s'est adressé au Directeur Général pour demander, au moins, la suspension de la note du 22 juillet tant que le CTR et le CHSTM n'auront pas été consultés pour avis. Elle retient que Directeur général veut passer en force en s'émançant des règles du dialogue social institutionnel.

La CGT Finances Publiques dit toujours non à Rialto Mémo. Elle maintient son exigence de retrait.

Autant préciser d'emblée que la CGT ne partage pas le contenu des fiches soumises à l'ordre du jour de ce groupe de travail. Tant sur le fond que sur la forme.

Nous constatons que lorsque l'administration y voit son intérêt, elle sait lier les sujets métiers et les sujets RH. En revanche elle cloisonne comme par exemple les frais de déplacement pour ne pas répondre aux revendications. Nous en prenons acte et en tirons les enseignements pour l'avenir.

Sur les sujets RH, nous demandons que l'ensemble des points relatifs aux règles de mutation qui sont exposées dans les fiches de ce groupe de travail soient également présentées dans le cadre du groupe de travail « mutation du 5 octobre » pour avoir une vue d'ensemble.

Nous nous ne partageons votre vision de l'organisation du contrôle fiscal qui contredit le maillage territorial de la DGFIP.

La CGT est particulièrement attachée à la défense du maillage territorial avec une répartition des structures du contrôle fiscal

au niveau départemental, au niveau régional ou interrégional et au niveau national. A ce titre elle est opposée et aux suppressions d'emplois de vérificateurs dans les DDFiP/DRFiP.

La fiche relative aux « propositions du groupe de travail sur les ressources humaines dans la sphère du contrôle fiscal » est inacceptable. Les reculs sur les nouvelles règles de mutations qui sont proposées pour les cadres préfigurent des reculs pour tous les autres agents. On peut lire, notamment aussi dans cette fiche que les vérificateurs doivent « être sensibilisés aux problématiques économiques de l'entreprise et connaître « ses contraintes ». La CGT vous demande de retirer cette fiche.

Plus que jamais, la CGT Finances Publiques revendique la séparation du MEDEF et de l'État.

## Réponse de l'Administration :

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales et notamment celle de la CGT, le chef du service du contrôle fiscal a indiqué que si l'administration dialogue avec le MEDEF, notamment dans des colloques, cela ne signifie pas pour autant qu'elle partage son point de vue. Il considère que son point de vue est progressiste puisqu'il veut le changement dans la sphère du contrôle fiscal, améliorer la programmation, mieux répartir les effectifs sur le territoire sans retirer la présence des vérificateurs au plan local. Mais ceux-ci doivent avoir le meilleur soutien possible ce qui explique les redéploiements vers les DIRCOFI et la mise en place des pôles comme le pôle pénal. En conclusion, il a accusé les organisations syndicales d'immobilisme.

Le chef du service des Ressources Humaines, a admis que les sujets RH pourraient être évoqués lors du GT « mutation ». Les réflexions en matière de ressources humaines sont pour mieux utiliser les grandes compétences des agents. Il a affirmé d'emblée que les agents de direction de la future ex DIRCOFI Centre Auvergne resteraient à Orléans.

La CGT a rappelé que combattant pour la transformation sociale, elle ne pouvait pas être taxée d'immobilisme. Elle constate que l'administration fiscale est largement perméable au lobbying du MEDEF. D'ailleurs quelles sont les réponses du questionnaire de l'IGF sur « la perception du contrôle fiscal par les entreprises » ?

L'une des réponses est sans doute le stage en entreprise des futurs vérificateurs destiné à leur donner une culture de l'entreprise ?

Que dirait-on si pour la formation d'un inspecteur du Travail, dont la mission est de faire respecter le Code du travail, il lui était demandé de faire un stage...auprès d'une organisation syndicale ? La CGT a rappelé son attachement au principe de neutralité défini par le Statut des fonctionnaires.

Enfin, elle a mis au défi la DGFIP de retenir comme l'un des axes de programmation le contrôle des remboursements du CICE. Chiche ?

## 1- Sur le changement de périmètre des Dircofi

### ☛ Intervention de la CGT :

A l'heure de la COP21, il nous semble plus que problématique d'allonger ainsi les distances entre les lieux de travail et les lieux d'animation, de concertation et de décision. Ainsi les réunions d'animation de réseaux, les formations, les réunions liées au dialogue social vont engendrer des déplacements plus fatigants, plus polluants et plus onéreux. Et surtout, n'allez pas nous expliquer que des formations, des réunions de réseaux, des instances représentatives puissent se tenir par télé ou visio-conférence? Les frais de remboursement vont donc nécessairement exploser alors que, par exemple, le budget de fonctionnement de la Dircofi Ouest a encore été amputé de 80 000 € cette année.

Pouvez-vous nous confirmer que l'intégralité des effectifs des brigades (vérificateurs et cellule d'assistance) restera en place? A la Dircofi Ouest, les objectifs en termes de vérification sont de 12,.. nous sommes comme Coluche nous avons du mal avec les virgules, ce sont donc 13 vérifications contre 12 partout ailleurs. Ces objectifs seront-ils enfin harmonisés et remis à 12 sur la Dircofi Ouest et partout ailleurs?

Vous n'évoquez qu'à la marge la charge de travail dans les services Ressources, dans les Animations ou dans les Divisions du Contentieux alors que les dossiers suivis vont fortement augmenter. Surtout, vous le faites en n'évoquant aucune création d'emplois mais seulement en déshabillant Pierre pour pauvrement vêtir Paul.

Enfin vous n'évoquez pas du tout un élément juridique important: le cadre des instances représentatives des personnels. Ces transferts d'agents conduisent à une non-représentativité des instances élues: comité technique local (CTL) et commission administrative locale (CAPL). Les prochaines élections générales [fin 2018] auront lieu plus d'un an après ces transferts. Au niveau des CAPL cela représente un cycle complet de gestion des agents. Les CTL auront également à se réunir à maintes reprises pour avis ou information.

Dans ces conditions, comptez-vous organiser des élections professionnelles à l'automne 2017 pour l'ensemble des Directions impactées par ces transferts d'agents?

Par ailleurs, pour permettre aux collègues de s'investir dans le dialogue social, nous voulons l'assurance que tous les frais engagés pour les participations aux CTL et CAPL, y compris les nuitées quand cela s'avérera nécessaire, soient intégralement pris en charge par l'Administration selon les barèmes prévus à cet effet. Ces remboursements devront inclure bien évidemment les préparations aux instances.

## Les réponses de l'administration :

Sur les emplois, nous aurons les réponses lors du comité technique de réseau (CTR) emplois de novembre. Circulez...

- **Sur la représentativité des CAP et CT locaux**, visiblement l'Administration n'a cure de principes démocratiques. Sur les CAPL, nous n'avons pas de réponses. Le CT de la Dircofi Ouest sera précédé de GT auxquels seront associés les élus de la Dircofi Centre. Les agents d'Auvergne rejoindront la Dircofi Rhône Alpes Bourgogne sans leurs élu.e.s. Il est trop « lourd » d'organiser des élections selon l'administration qui préfère des instances plus souples comme les groupes de travail. Un dispositif sera proposé aux organisations syndicales. Allons-nous vers application mesurée des instances de représentation des personnels ?
- **Sur les remboursements de frais et des besoins supplémentaires** en budget de fonctionnement, la question ne semble pas avoir été entendue, par l'administration malgré des interventions répétées de la CGT sur ce point.

## 2 - Sur la suppression de la Dircofi Centre Auvergne plus spécifiquement,

Tout d'abord nous refusons de discuter en « GT Mission » des règles de priorité sur les mutations, un GT spécifique est prévu sur ce point. Nous apprécions votre volonté de présenter cet aspect-là des choses mais l'enjeu est nettement plus large que le seul Contrôle Fiscal.

L'antenne d'Orléans de la future Dircofi Centre-Ouest accueillerait le pôle pénal et le pôle de programmation, ce dernier serait rattaché à la BEP (Brigade d'Etude et de Programmation) située à Rennes.

Il aurait été judicieux de nous préciser la répartition des emplois entre les deux structures.

D'ores et déjà, on peut constater qu'un pôle pénal vient d'être créé sur le site de Rennes. Leur poste étant de facto supprimé, que deviendront les agents concernés ?

L'avenir des IDIV experts ne nous semble pas clairement établi. L'expertise de ces IDIV est-elle déjà mise en œuvre par d'autres IDIV dans les Dircofi Ouest et RAB ? Si non, pourront-ils demeurer à Orléans tout en étant affectés sur Lyon ou Rennes ? Et surtout, si leur expertise est déjà couverte dans ces deux Dircofi, que deviendront-ils ? Nous ne pourrions tolérer que ces agents qui, quand ils ont postulé sur leur spécialité en connaissant l'affectation géographique précise, se trouvent mutés du jour au lendemain à l'autre bout de la France.

Par ailleurs la création d'un service spécifique à la DRFiP du Loiret en charge du CSP (Contrôle Sur Pièces) des DFE (Dossier à Fort Enjeux) d'Ile-de-France ne nous convient pas. D'abord parce que les agents qui y seraient mutés perdraient à brève échéance une partie de leur rémunération. Ensuite, nous refusons de mettre en concurrence les structures et les agents entre eux. Vous ne nous dites pas quels sont les départements ou structures concernés, quel est le portefeuille envisagé, quels sont les impacts pour les DDFiP et la DRFiP ?

Nous attendons donc que d'autres propositions soient avancées par la Direction.

## Les réponses de l'Administration :

L'avenir des agents du pôle pénal de Rennes sera évoqué lors du CTL de la Dircofi Ouest, on peut en déduire que ces agents resteront à Rennes.

La répartition des agents de l'antenne orléanaise de la future Dircofi Centre Auvergne, sera de deux cadres (AFIPA et IP) affectés direction, 4 inspecteurs et 3 contrôleurs pour le pôle pénal, 3 inspecteurs et 1 contrôleur pour le pôle de programmation.

Les agents de la Dircofi Centre ne sont en rien coupables de leurs sort, ils ont bien travaillé, mais ce sont les victimes collatérales de la loi Notré, qui n'était pas censée nous impacter. Pour résumer les propos de l'Administration : c'est bien dommage pour eux mais ils perdront de l'argent, c'est la vie !!! En effet, les A de direction basculant à la DRFiP du Loiret leur régime indemnitaire n'est maintenu que pendant 3 ans.

Les IDIV experts dont l'affectation sera à la direction de la Dircofi Ouest ou RAB resteront, dans les faits à Orléans et Clermont-Ferrand.

Sur la création d'une cellule de CSP à distance des DFE de la région Ile-de-France (RIF), l'administration a fait valoir que les directions concernées ne réalisaient les objectifs à 100% du contrôle triennal. Les retours sur le CSP à distance sont satisfaisants tant de la part des directions que des contribuables. C'est la solution pour que les collègues restent à Orléans. Les propositions faites par la CGT en séance de créer une Brigade Patrimoniale d'une Dircofi à Orléans avec ces mêmes collègues, leur permettant ainsi de garder leurs rémunérations, ont été rejetées sans même un soupçon d'intérêt par l'administration.

## 3- Sur le transfert de la BNEE (brigade Nationale des Enquêtes Économique) à la DNEF ;

### ☛ Intervention de la CGT :

La fiche n° 3 nous est présentée comme un simple transfert de la gestion administrative de la BNEE de la DRESG vers la DNEF.

La date d'effet prévue est le 1<sup>er</sup> septembre 2017 mais il est écrit qu'une anticipation devra donc être organisée pour que cette opération soit totalement neutre pour les agents concernés (paye). Pourriez-vous être plus précis ?

De plus, si vous écrivez que les tâches de gestion pour la DNEF sont réduites, on ne peut que constater que la gestion administrative incombe à la DNEF sans moyens supplémentaires.

Il est précisé que les cadres A, B et C bénéficient d'une priorité pour suivre son emploi et ses missions « dès lors que le service reste à la même RAN » mais vous n'apportez aucune précision sur les implantations et le nombre d'emplois implantés.



Ce transfert nous questionne sur le maintien des missions de la BNEE et sur l'éclatement programmé de la DRESG.

Au sujet de l'avenir des BII, nous ne pouvons qu'être interrogatifs sur leurs missions. Nous avons appris que le périmètre territorial des BII allait être impacté par les restructurations des DIRCOFI (réforme territoriale) et la mise place des nouvelles régions. En particulier, par les changements de BCR de référence pour la programmation et la mise en œuvre de L16 (droits de visite).

### **Réponse de l'administration :**

Le rattachement de la BNEE sera assez neutre. La gestion administrative a été calibrée à 0,5 agents pour la gestion des 52 agents concernés mais il est consenti (sic !) un arrondi à 1 agent pour cette tâche supplémentaire à la DNEF. Comment cela va être financé ? Pas de précision.

La liste des antennes de la BNEE avec leurs effectifs nous sera communiquée. L'antenne de Bayonne a d'ores et déjà été supprimée.

Sur les BII, il a été rappelé que leur champ de compétence est national mais qu'effectivement le rattachement des BCR doit prendre en compte la nouvelle carte régionale ce qui entraîne des adaptations et le seul problème rencontré concerne Strasbourg.

## **4 - Sur le rattachement de certaines brigades départementales aux DIRCOFI**

### **Le projet de l'administration :**

La Direction générale présente le rattachement de certaines brigades aux DIRCOFI comme une solution nécessaire et évidente pour apporter un soutien technique à tous les vérificateurs sur l'ensemble du territoire national pour lutter contre la fraude fiscale.

En effet, par une note du 13 novembre 2015, les directions départementales disposant au plus d'une brigade, voire d'un pôle unifié de contrôle (soit 38 directions), ont été invitées à engager une réflexion avec le délégué inter-régional et le directeur de la DIRCOFI de leur inter-région sur un éventuel renforcement des liens entre leurs vérificateurs et la DIRCOFI.

Ce rattachement ne remettrait pas en cause l'implantation des brigades de vérification concernées. Finalement 11 directions sur 38 ont choisi le rattachement de leur brigade à leur Dircofi de référence (départements concernés : 04, 05, 07, 08, 32, 43, 46, 48, 58, 88 et 90). Dans 10 départements cela aboutira à la constitution de brigades mixtes (vérificateurs départementaux et Dircofi). Dans une direction, le rattachement d'une brigade départementale complète.

Sur 5 départements la localisation de la BDV actuelle est différente de la résidence du siège de la Brigade DIRCOFI de ratta-

chement (parfois plus de 100 kilomètres) ce qui implique une mobilité géographique forcée du vérificateur départemental pour suivre sa mission.

Au plan métier, la brigade mixte signifie qu'à terme tous les vérificateurs traiteront les dossiers DDFIP et DIRCOFI sans distinction.

Les vérificateurs et le chef de brigade conserveront leur résidence administrative actuelle. Ce nouveau rattachement implique que les agents concernés participent au prochain mouvement de mutation national.

Les chefs de brigades qui souhaitent continuer à exercer leurs fonctions bénéficieront d'un transfert garanti sur la DIRCOFI de rattachement de la brigade.

Pour les A, B et C, dès lors que la brigade est transférée à la DIRCOFI à la même résidence administrative, les agents bénéficient d'une priorité pour suivre leur emploi et leur mission à la DIRCOFI dans la limite du nombre d'emplois transférés. Cette priorité pourra être mise en dernier rang de la demande si les agents souhaitent faire d'autres vœux pour convenance personnelle.

Les agents qui ne souhaitent pas suivre leur emploi et leur mission en Dircofi se verront appliquer les règles en vigueur en cas de suppression de postes (soit le maintien en surnombre sur la RAN).

Le calendrier de mises en œuvre s'étalera du 1er sept 2017 au 1er sept 2019 selon les directions). Le CTR emploi (comité technique de réseau) se réunira sur ce point préalablement, de même que les CTL (comité techniques locaux) des DDFIP et Dircofi concernés.

Au niveau indemnitaires, les inspecteurs rattachés aux Dircofi se verront attribuer les 17 points d'allocation complémentaire de fonction (ACF) soit 935,85 € par an. Par contre ils ne bénéficieront plus de l'ACF transposition de leur DDFIP/DRFiP (721 € par an) de celle de la DIRCOFI (508€).

### **Sur tous ces points notre délégation CGT est largement intervenue :**

Nous avons fait part de nos plus grandes craintes avec cette remise en cause du maillage territorial et du contrôle fiscal départemental.

Par ailleurs, nous avons demandé le nombre d'agents impactés par ce démantèlement des structures départementales.

Enfin nous avons demandé si la liste fournie par l'administration concernant les transferts des 11 brigades était exhaustive sachant que les vérificateurs de la DIRCOFI Sud-ouest -11ème brigade de Limoges, Antenne de Brive, nous ont alertés sur un rattachement probable, sans concertation avec les agents, de leurs collègues de la DDFIP de la Corrèze et de deux vérificateurs de la DDFIP de la Creuse (Guéret) à la DIRCOFI Sud Ouest (Antenne de Limoges).

Nous avons précisé qu'il était hors de question que les collègues soient lésés financièrement, nous avons interrogé l'administration sur les moyens et demandé des précisions sur les périmètres d'intervention.

Il a été rappelé par ailleurs que dans le cadre du transfert de la brigade départementale d'Alençon à la DIRCOFI OUEST, un emploi avait disparu.

## La réponse de l'administration a été la suivante :

Il ne s'agirait pas d'abandonner le contrôle fiscal local, « *cela serait absurde* », le but est d'apporter un soutien à l'encadrement dans les 11 directions concernées.

**52 emplois** sont concernés et concernant la brigade de Limoges et les DDFIP de Corrèze et Creuse, le directeur local de la Corrèze est nouveau. Il y a une incompréhension, normalement cette direction n'est pas concernée. Concernant le transfert de la brigade d'Alençon, un agent n'a pas suivi pour des raisons personnelles.

**Concernant les brigades mixtes**, la direction a pris l'exemple de la brigade d'Alençon rattachée à la DIRCOFI et devenue une brigade mixte : les vérificateurs Dircofi et DRFIP peuvent faire des dossiers des deux périmètres. Les vérificateurs issus de la DDFIP sont bien adaptés à tous les dossiers, par contre plus de difficultés pour les vérificateurs Dircofi à prendre en charge des dossiers DDFIP. Les dossiers de compétence DDFIP impliquent la maîtrise de la reconstitution de recettes et les relations avec le contribuable peuvent être plus difficiles. Mais il faut du temps et que cela est pris en compte dans le dialogue de gestion. Enfin, l'administration s'est bien gardée de répondre sur les objectifs : alors 12 ou 13 affaires à rendre ?

En réponse à la CGT, l'administration a précisé que lorsque que le chef de service encadrerait au plan départemental des vérificateurs, des agents d'un PCR (Pôle de Contrôle des Revenus Patrimoniaux) et/ou d'une BCR (Brigade de Contrôle et de Recherche), le transfert de son emploi en Dircofi ne sera pas systématique...

**En conclusion :** ces transferts ne sont-ils que le début d'un plan d'ensemble de restructuration du contrôle fiscal avec son rattachement, à terme, aux DIRCOFI ?

La CGT condamne les suppressions d'emplois dans les départements et la remise ne cause du maillage territorial.

## 5-Sur la généralisation de la mise en place des brigades patrimoniales (BPAT) ;

### ☛ Intervention de la CGT :

Lors du GT du 3 mars 2015, la direction générale nous annonçait la préparation de l'expérimentation des deux brigades patrimoniales à la DIRCOFI Sud-Est et Ouest qu'elle avait annoncé lors du CTR du 9 septembre 2014. A l'époque, cette annonce ne suscitait pas d'opposition de principe de notre part mais générait bon nombres de questions.

Aujourd'hui, la généralisation de l'expérimentation des brigades patrimoniales en DIRCOFI est prévue pour le 1er septembre 2017. **Mais nos questions demeurent !!!!**

Dans la fiche présentée, il est fait état d'un bilan positif de l'expérimentation effectué dans les DIRCOFI OUEST et SUD-EST. **Nous devons vous croire sur parole !!!**

Votre bilan est un conglomérat de chiffres. Il n'y a aucune analyse de fond.

Quels sont les types de droits notifiés ? Quel est l'impact sur le travail des collègues ? Pour la formation, dans le cadre du parcours de formation, comment s'est-elle articulée ?

Les principaux motifs de rectifications que vous nous présentez dans l'annexe 2 nous démontre la complexité des droits rectifiés et l'importance de la formation qu'il faut dispenser aux collègues de ces services. Dans le cadre de la généralisation quels moyens de formation allez-vous mettre en place ?

Avec la généralisation, le 1er septembre 2017, vous souhaitez créer 6 nouvelles BPAT. Pour pourvoir les postes, vous allez procéder au redéploiement de 51 postes de vérificateurs départementaux. La CGT Finances Publiques refuse ce choix que vous faites concernant les emplois nécessaire à la création de ces structures. **Les emplois doivent être des créations pures.**

La généralisation ne doit pas se faire en détruisant le maillage territorial. Vous effectuez une liquidation du contrôle fiscal départemental au profit du contrôle fiscal inter régional.

Enfin, et au vu de toutes les restructurations qui s'annoncent, quel avenir pour la procédure d'ESFP ?

## Les réponses de l'Administration :

Ce seront bien 51 emplois qui seront prélevés en DDFIP/DRFIP. La liste sera présentée lors du CTR « emplois » de novembre. La généralisation conduira à la création d'un BPAT par DIRCOFI.

Les expérimentations n'ont effectivement pas été conduites de manière identique. La DIRCOFI Sud-Est a traité aussi les infra DFE. L'administration s'est engagée à livrer les résultats de ces expérimentations autrement qu'avec une seule ligne globalisant tous les droits (IR et ISF confondus !).

C'est la DNVSF qui assure la formation. Des agents issus des SIP et des Fiscalité immobilière ont fait valoir leur intérêt pour ces nouvelles structures. Les BPAT viennent en appui technique aux brigades inter-régionales de vérifications (BIV). 2 procédures d'abus de droit ont été réalisées et la « galaxie » des patrimoines peut être faite. Bref, l'administration est satisfaite de son expérimentation !

Sur la mission-structure « FI », celle-ci doit plutôt réservée au PCR. Le bilan du contrôle patrimonial réalisé est « assez satisfaisant ». A l'évidence, il faudra une formation renforcée sur le patrimoniale. Avec un élargissement des postes « FI » ? Mystère.

Enfin sur l'ESFP, la réponse est que cette procédure ne concerne que le volet IR et que les BPAT pourront en programmer, le cas échéant.

## 6- le livret de protection du vérificateur

### 👉 Intervention de la CGT :

Concernant ce livret la CGT ne peut que constater la tentative non dissimulée de la DG de ne rien faire une fois de plus en matière de prévention mais de contractualiser, d'isoler, d'individualiser le vérificateur face à la possibilité d'une agression ou d'un dépôt de plainte et de traiter son cas de façon individuelle et curative.

Ce livret de simple information ne répond en rien à nos demandes ni aux besoins des agents.

L'administration ne peut se dédouaner ainsi de sa responsabilité d'employeur.

En matière de prévention rien n'a évolué depuis 2013 et la mise en place **du Plan de sécurité.**

Nous avons pu le constater lors de la réunion du 18 octobre consécutive aux attentats de Paris et Saint-Denis, lors de laquelle la CGT avait demandé des mesures concrètes en particulier pour les agents itinérants.

Un an après, toujours pas d'évaluation approfondie des risques, de communications, de formation, de moyens matériels et législatifs...

Pas d'identification réelle et systématique des dossiers à risques (aucun recours possible à des fichiers justice ou police...)

Pas de dotation de téléphones portables professionnels,

Pas d'avancée en **matière d'anonymisation partielle ou globale des pièces de procédures** (circulaires des bureaux CF1 et CF2 référencée CT n°169/2013 du 1er juillet 2013 qui prévoit la signature des pièces de procédure par le chef de pôle fiscal ou le Directeur...).

Difficultés et lenteurs dans la mise en place du dispositif de **protection fonctionnelle** des agents pourtant prévu à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant le statut des fonctionnaires,

Utilisation peu développée de l'opposition à contrôle fiscal et surtout de l'opposition à fonction,

Absence de diffusion du guide pratique de défense et de protection des agents de l'administration.

Vous nous présentez aujourd'hui un simple livret rappelant tout d'abord les devoirs du fonctionnaire avant de présenter les mesures existantes en matière de protection, mesures qui ne sont d'ailleurs mises en place que de façon partielle et sans aucun volontarisme de la part des directions.

La Circulaire du 8 avril 2013 qui créait la fonction de référent juridique des agents pointait déjà la difficulté d'assurer **le signale-**

**ment immédiat d'un évènement grave** pour les agents itinérants (fiche de signalement et prise en charge de l'agent).

Or aujourd'hui nous ne pouvons que constater :

- ▶ l'absence de mise à disposition d'un téléphone portable professionnel ;
- ▶ l'absence de connaissance de l'existence du référent juridique et du numéro d'urgence.
- ▶ l'indisponibilité des chefs de service au moment des faits.

Le dispositif d'alerte reste actuellement flou et tardif pour ces personnels.

Or l'action de l'administration vis à vis de la victime nécessite la présence physique immédiate du référent et-ou du chef de service.

Le soutien immédiat au cœur du dispositif de protection mis en place par l'administration ne se limite pas à la prise en charge médico-sociale de la victime.

Lors du dépôt de plainte, il est nécessaire qu'un supérieur hiérarchique formé ou le référent accompagne la victime souvent encore sous le choc.

Concernant les suites, le protocole d'analyse et de traitement qui détermine les incidents qui doivent être signalés au bureau RH-2C (nature, définition des suites à donner) pour la mise en place de la protection fonctionnelle ne nous a d'ailleurs jamais été communiqué.

De plus, les agents ne sont actuellement quasiment jamais informés des suites données et du suivi judiciaire contrairement aux directions et aux bureaux RH 2-C et RH2-A de la Direction générale.

Les agents demandent une information et une formation claire qui soient effectivement suivie d'actes.

La prévention en la matière est essentielle mais coûte beaucoup plus cher qu'un simple livret à destination des nouveaux vérificateurs.

### Les réponses de l'Administration :

La réponse de l'administration s'est limitée à l'anonymisation des pièces de procédures qui n'a été mis en œuvre qu'une fois et qui rencontre des difficultés d'adaptation législative.

Sur les autres points et demandes matérielles et fonctionnelles pas de réponse.

L'administration ne retient que les propositions des organisations syndicales d'étoffer le guide et de reporter en partie deux les obligations du fonctionnaire. Commencer par signaler au vérificateur son droit statutaire à la protection fonctionnelle plutôt qu'à ses obligations déontologiques n'est en effet pas neutre.

## 7- Sur les propositions en matière de ressources humaines dans la sphère du contrôle fiscal

### ☛ Intervention de la CGT :

#### **Les propositions sur le « recrutement » des A+**

Au nom de la spécificité du « métier » de vérificateur, l'administration en avant des propositions qui mettent gravement en cause les droits et garanties des collègues.

Tout d'abord, l'administration souhaite élargir des affectations « au choix » pour les AFIPA, ID et IDIV, déjà en œuvre à la DVNI, DNVSF et la DNEF, à l'ensemble des DIRCOFI. Le délai de séjour passerait à 3 ans.

Lors du groupe de travail du 24 février 2016 sur la gestion de A+, la CGT déclarait : *« On constate à travers les fiches de ce GT que la réponse aux problèmes générés par les restructurations, c'est un recul sur les règles de gestion, certes imparfaites mais qui résultaient des discussions au moment de la fusion. Elles étaient donc connues, globalement acceptées parce que participant du processus d'harmonisation et surtout en cours de stabilisation..., donc facteur de cohésion et de lisibilité face aux fusions et restructurations.*

*C'était sans compter la volonté de reprise en main par les directeurs. Ont-ils obtenu des marges de manœuvre en lieu et place des emplois à créer pour pouvoir continuer à restructurer dans les délais? Revient-on à la notion de constitution d'équipe, stratégie un temps mise en place à la DGI pour rajeunir les cadres ? »*

Lors de la CAPN de première affectation des IP en 2013, la CGT pointait déjà à propos des postes à profil : *« Cette année comme les années précédentes nous constatons que certains directeurs de DIRCOFI ne respectent pas la note sur les mutations, en ne transmettant pas leur avis aux collègues souhaitant intégrer leur direction et en ne les contactant même pas. (...) Nous nous sommes aperçus que les directeurs ne transmettaient pas toutes les candidatures à la DG et n'informaient même pas certains candidats du sort de leur demande (contrairement aux prescriptions de la note de service sur les mutations). Par ailleurs, certains IP étaient les bons candidats sur certaines Dircofi et les mauvais sur d'autres !*

A l'époque l'intervention de la CGT avait permis la rédaction d'un note précisant que : *« Par principe, tous les cadres figurant sur la liste transmise par le bureau RH-1B seront considérés comme ayant le profil requis. Les directions devront donc indiquer expressément au bureau gestionnaire les candidatures qu'elles souhaitent écarter en étayant leur choix par des éléments objectifs d'analyse du profil des cadres. Toute radiation de la liste non justifiée ou insuffisamment étayée ne sera pas prise en compte. »*

Avec vos propositions, c'est terminé, les numéros 1 feront leurs marchés et n'auront plus à se justifier. Après les cadres, à qui le tour ?

#### **Les propositions sur la formation professionnelle**

Partant du constat, partagé, que la formation des vérificateurs et des chefs de brigade doit rester importante, vous formulez des propositions inquiétantes.

**Constituer un « comité scientifique »** composé de responsables du contrôle fiscal pour définir les programmes de formation initiales :

La CGT ne partage pas cette vision. La formation est de la responsabilité de l'ENFIP qui seule peut avoir une vision de l'ensemble de la scolarité à dispense et des contenus pédagogiques, nonobstant son caractère d'école professionnelle. La CGT est particulièrement attachée à l'unicité de l'ENFIP.

#### **Rénover et enrichir les formules de formation :**

Là encore la CGT ne partage absolument pas vos propositions. S'il s'agit de simples recommandations sur les règles de conduite dans le cadre du contrôle, elles ont un caractère quasi insultant pour les vérificateurs. Le dialogue, l'explication, les points d'étapes, la réunion de synthèse, la prise en compte de la problématique du recouvrement et du contentieux et la prise en compte du contexte économique de l'entreprise vérifiée sont des lieux communs pour le vérificateur. Alors que recherche l'administration avec des formules comme : *« La connaissance économique de l'entreprise, de ses modes de fonctionnement, de ses contraintes, l'assimilation des 10 engagements, la mise en œuvre des transactions ou la politique de l'application mesurée de la loi fiscale font partie intégrante des acquis nécessaires lors de la prise de poste d'un vérificateur » ?* Notre mission est d'assurer légalité du citoyen devant l'impôt en application des lois et règlement au compte de la collectivité, de toute la collectivité.

#### **Mettre en place une « évaluation des compétences » à échéances régulières pour les vérificateurs et les chefs de brigade.**

L'administration se propose d'évaluer et d'identifier toute les compétences disponibles en matière de contrôle fiscal. Elle offre (sic !) un temps « d'échange et de respiration » avec l'instauration d'évaluation des compétences et des acquis tous les 5 ans.

Pour les vérificateurs, leur est « offert » un bilan personnalisé sous l'égide d'un comité composé du chef de brigade, du responsable de la division CF et des responsables des divisions RH et Affaires juridiques (la fiche ne précise pas la position de la lampe...).



Trois possibilités :

- ▶ le bilan ne conclue pas à un besoin de formation spécifique et le vérificateur devient un référent et pourrait postuler à une promotion ;
- ▶ le bilan montre des besoins de formations ponctuels ;
- ▶ et le bilan fait état d'un besoin de soutien renforcé (tutorat, vérifications en binômes...).

Chacun aura son livret de formation individuel de formation.

La DGFIP ressuscite le plan quinquennal ! A quand la photographie du valeureux vérificateur affichée à l'entrée de la brigade ? A quand le vérificateur du mois ?

Pour le chef de brigade les modalités sont identiques mais le « comité » est composé en plus du directeur du pôle fiscal.

La CGT juge ces propositions inacceptables. Elles contreviennent aux dispositions statutaires du fonctionnaire d'Etat. C'est la logique du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunérations) avec la substitution d'une fonction publique de métiers à une fonction publique de carrière. De plus, on ne peut faire que le lien entre cette fiche et l'instauration du RIFSEEP. La CGT vous demande de retirer cette fiche.

### Les réponses de l'Administration :

Les responsables du service du contrôle fiscal et du service RH confrontés à la demande de retrait unanime de l'ensemble des organisations syndicales étaient mal à l'aise.

Ils ont tenté de nous expliquer :

- ▶ qu'il fallait être irréprochable techniquement en raison du contexte qui nous impose ce challenge ;
- ▶ que CF avait fait un effort important de formation avec le « passeport » (sic !) du vérificateur (le livret individuel de formation) ;
- ▶ que la législation et les bases jurisprudentielles évoluaient très vite ;
- ▶ que les contribuables étaient armés de conseils puissants ;
- ▶ qu'il fallait monter en gamme.

Un entretien tous les 5 ans est justifié par l'ancienneté de certains vérificateurs à qui l'on doit une « attention plus approfondie ». Un parcours monochrome ne doit pas désavantager les possibilités de promotion et la fidélité sur un poste justifie une attention spécifique.

Pour les cadres, il s'agit de « bouger les lignes ». L'administration doit vérifier leur appétence et leur motivation pour les postes CF sollicités. Il faut bannir « la légende urbaine du directeur fou ».

A l'issue des débats, l'administration a retiré sa proposition constituer un comité scientifique et s'est engagé à une nouvelle rédaction sur l'évaluation des compétences.

Le 4 octobre, l'administration a adressé une nouvelle formulation de ses propositions. La référence à des entretiens à échéance de 5 ans disparaît au profit de « à échéance régulière ».

Il est désormais mentionné « qu'il s'agit d'aider les vérificateurs », et « leur permettre d'être à l'aise », qu'il s'agit de « reconnaître leurs compétences et leurs acquis » et pour quelques-uns qui seraient en difficulté de chercher avec eux des solutions adaptées à leur situation ».

Cette nouvelle rédaction ne change rien sur le fond. Plus grave **cela s'inscrit dans le cadre du compte personnel de formation, soit le compte personnel d'activité (CPA) de la loi Travail.**

On comprend mieux ainsi l'insistance de la Direction Générale sur le sujet.

**En conclusion, face aux lourdes menaces qui pèsent sur les acteurs du contrôle fiscal, tant en terme, d'emplois, de conditions de travail, de restructurations et de garanties statutaires, la CGT Finances Publiques appelle tous les collègues à s'inscrire dans processus d'action décidé par Solidaires, la CGT et FO et à se mettre massivement en grève le 15 novembre avec tous leurs collègues de la DGFIP.**

