



## **Compte-rendu du CSAL du 12 Avril 2023**

### **Début du CSAL à 9h30.**

Le CSAL se déroule en présence des représentants de la Direction et des élus des deux organisations syndicales (5 élus Solidaires et 2 élus CGT Finances Publiques).

La séance de ce CSAL se déroule avec un quorum atteint.

### **POINTS A L'ORDRE DU JOUR :**

#### **ORDRE DU JOUR :**

1. Procès-verbal de la séance du 11 janvier 2023, pour avis ;
2. Procès-verbal de la séance du 16 janvier 2023, pour avis
3. Rapport activité 2022, pour information ;
4. Budget : Exécution 2022 et Prévisions 2023, pour information ;
5. Bilan de la formation professionnelle 2022 et plan de formation 2023, pour information;
6. Questions diverses.

Les secrétaires de chacune des deux OS représentées lisent les déclarations liminaires (cf DL de notre section jointe).

Le Directeur remercie les représentants du personnel et indique que ces DL seront transmises à l'administration centrale à l'appui du PV du CSAL qui sera établi ultérieurement.

Il indique qu'il s'abstient de commenter les points qui relèvent des enjeux nationaux.

Concernant le dialogue social, il souhaite que cela se manifeste de manière formelle (CSAL) et informelle.

Nous souhaitons toutefois que les réunions informelles ne se développent pas trop et ne prennent pas le pas sur les réunions paritaires où la représentativité est respectée et font l'objet de déclarations liminaires et de PV communiqués à la DG.

### **Situations difficiles en interventions :**

Le Directeur indique que les agents doivent impérativement informer leurs chefs de services et remplir des fiches de signalement lorsqu'ils sont confrontés à des situations inacceptables (simples tensions et situation plus graves). Il souhaite que les agents ne «s'auto censurent» pas et va donner l'information dans ce sens aux chefs de services. Il est de leur responsabilité de faire remonter rapidement à la Direction ces situations afin que la réponse adéquate soit adaptée. En particulier, l'agent doit communiquer dans les plus brefs délais avec précision le déroulement des événements et les éventuels propos agressifs ou injurieux tenus par le redevable et son entourage. La possibilité du droit de retrait est également à mettre en place.

Nous sommes intervenus afin de préciser que si de nombreux agents de notre Dircofi (DCF) ont une expérience prolongée de la vérification sur place, des agents qui viennent de métiers différents ou de jeunes agents issus des concours (JAPA à Toulouse et Montpellier) sont confrontés à des situations nouvelles pour eux et il convient de bien les sensibiliser aux procédures à mettre en place. En effet, il ne convient pas face à ces sujets de considérer que l'agent «ne sait pas gérer la situation».

Le Directeur va demander à ce que l'Inspecteur SST (*Santé et Sécurité au Travail*) et le médecin de prévention effectuent des visites des locaux de notre DCF.

Nous avons demandé également que soit améliorée la visibilité du registre du CHS (Comité Hygiène et Sécurité). Actuellement l'accès se fait sur le site de notre DCF par : ***les agents/ vie de l'agent / conditions de vie au travail / Le registre santé et sécurité au travail.***

Le sujet du ***«guide du bon usage des réseaux sociaux»***, en particulier sur LinkedIn mis en ligne sur le site de la DCF le 14 mars dernier a été abordé.

Le Directeur précise que la DGFIP utilise les réseaux sociaux comme vecteur de communication pour informer ses différents publics des échéances et des démarches fiscales, de ses activités, de son organisation et de son recrutement.

Nous avons souligné qu'il convient de faire preuve de prudence concernant les informations et les données qui peuvent être mis en ligne sur les réseaux sociaux.

Nous avons ainsi rappelé qu'un ***«livret du vérificateur»*** était communiqué il y a quelques années qui prévoyait que les agents devaient être en liste rouge pour leurs coordonnées téléphoniques et devaient éviter de paraître sur les réseaux sociaux. Le Directeur a précisé qu'il n'y a pas de préconisation sur ce sujet et que cet usage est réservé aux «numéros 1» des Directions Locales afin de faire la promotion des métiers et missions de la Dgfiip.

### **Climat Fiscal dégradé :**

Concernant le drame du Nord (assassinat d'un chef de brigade et agression physique d'une vérificatrice), le Directeur a indiqué attendre les préconisations de la DG. Les situations les plus à risque sont bien évidemment les interventions sur place. Des mesures seront prises dans le cadre de la Loi afin que soit autorisée la possibilité d'effectuer les interventions en dehors du lieu d'exercice du redevable si une situation grave est relevée.

La Direction attend les conclusions des groupes de travail nationaux, en particulier le GT national sur la ***«sécurité des agents en charge d'une mission de contrôle fiscal»***.

Le Directeur indique ne pas avoir attendu ce drame et a préconisé le principe de ***«zéro tolérance»*** dès son arrivée lors de comportements de contribuables agressifs ou non acceptables.

Il indique être attentif aux **«clignotants»** d'éventuelle dangerosité (exemple situation financière très difficile du redevable, antériorité du comportement agressif,..).

Nous sommes intervenus en demandant à ce que les agents puissent indiquer sur RIALTO MEMO les situations agressives et dangereuses rencontrées lors d'une opération de contrôle, afin que pour les prochaines affaires programmées dans la société ou une autre société du groupe, cette situation soit communiquée au vérificateur suivant. Nous avons rappelé que les agents doivent servir cette application avec des informations sur de nombreux points...mais rien sur les conditions du déroulement de la vérification.

**Nous sommes intervenus en dénonçant la dégradation du climat fiscal que signalent de nombreux vérificateurs qui ont plusieurs origines :**

- non acceptation du CF par des usagers suite à la mise en place de loi ESSOC. Le redevable considère avoir des droits...et pas de devoirs,
- indication par le chef d'entreprise qu'il fait l'objet de contrôles répétés dans les sociétés de son groupe, certains indiquant qu'ils ressentent cela comme du «harcèlement fiscal».
- communication des documents sollicités avec retard, dates d'intervention décalées ou difficiles à obtenir, compte tenu d'un contexte financier post-covid compliqué (remboursements des PGE, parts de marché perdues, pression des établissements bancaires,...). Hausse des saisines des Codep, des RH et interlocution afin de gagner du temps et demander des atténuations des sanctions en cas de répressif.

La réponse de la direction est de dire que chaque période de la vie des agents du CF a été marquée par des difficultés et que ce la n'est pas nouveau !!!

Nous avons répondu qu'il semble méconnaître la situation actuelle étant **«dans un bureau alors que nous sommes sur le terrain» !**

**De plus, nous avons rappelé au Directeur que les vérificateurs savent parfaitement se positionner lors des interventions en entreprises et exercer leur métier en exigeant de leurs interlocuteurs l'obtention des rdv et documents nécessaires au CF.**

**Nous avons donc ressenti très fortement que la direction n'avait pas une approche adaptée de la reconnaissance évidente de la forte dégradation du climat fiscal.**

La Direction a indiqué que chaque résidence sera dotée d'un véhicule de service, afin d'éviter que les vérificateurs n'utilisent pas leur véhicule personnel dans des affaires sensibles. Toutefois, les consignes de la DG, dans le cadre du «verdissement» est que tout nouveau véhicule doit être électrique...avec les sujets de manque d'autonomie existants. Mais une demande de véhicule thermique ne peut être accordée que sur dérogation de la DG difficile à obtenir.

### **Intérim et installation des Chefs de Brigade (CDB):**

- **Perpignan** : à compter du 2 mai, M BAUDOUIN Florient, actuellement à la Chambre Régional de la Cour des Comptes, va intégrer le poste de chef de Brigade.

- **Carcassonne** : le chef de Brigade va quitter cette BIV pour un poste comptable dont il a reculé sa prise de fonction au 01/02/2024 au lieu du 01/01/2024.

**- Toulouse :** l'intérim du poste de chef de la 2°BIV va se terminer au 1<sup>er</sup> mai et le poste va être occupé par M GRIMAL actuellement Délégué à la Formation Professionnelle et en charge de la réalisation d'Audits.

La cause en est le gel d'un poste d'IP à la DCF S-P. Aussi, les chefs de service réaliseront les audits (à venir : le recouvrement, le suivi des transactions et des règlements d'ensemble) et, suite à un intérim par M GRIMAL de la Forpro jusqu'au 31/08/2023, un cadre A s'occupera ensuite de cette mission.

Le Directeur souhaite que ce gel de poste soit provisoire.

Nathalie Fauré, en tant qu'agent de la 2°brigade déplore que l'information n'ait pas été communiquée directement par le Directeur aux agents de la 2° brigade, ce qui aurait permis plus de transparence sur les motifs de ce changement.

Le Directeur répond qu'il a informé les deux CDB qui effectuaient l'intérim sur cette brigade afin qu'ils diffusent l'information à tous les agents.

Nous regrettons que, dans une période où le manque de reconnaissance associée à une rémunération bloquée, dans une petite Direction où les services se côtoient, le Directeur persiste à ne communiquer qu'avec les chefs de brigade, charge à eux de transmettre l'information.

**Nîmes:** dans le cadre du départ en retraite au 1<sup>er</sup> septembre d'un des deux chefs de Brigade, le Directeur pensait à mettre en place une seule Brigade avec un IP et un adjoint, solution non retenue par la DG. Aussi, une fiche de poste pour le CDB de la 2° BIV de Nîmes est en ligne au le 19 avril sur le site de notre DCF.

#### **- Intelligence artificielle :**

La Direction souhaite que la programmation liée au DATA MINING '(DM) ne soit pas augmentée et reste à 50 % des affaires engagées.

Un échange entre la DG et les DCF a lieu afin que la programmation soit améliorée dans ce domaine.

Les résultats liés au DM sont en augmentation, même si les résultats sont différents entre les listes.

#### **- Evaluation professionnelle :**

C'est la première année avec ce système.

La Direction n'a pas donné de consignes pour que les Items liés au management soient considérés comme inopérants pour les vérificateurs.

#### **POINTS 1 ET 2 : PV des CSAL des 11 et 16/01/2023 :**

Ces PV portaient sur les séances boycottées portant sur le plan local des emplois de l'année 2023 et des dates des ponts naturels.

Pour rappel, extraits joints des documents d'études de ces deux séances :

Il s'agit du volume de suppressions décidées en loi de finances, qui évolue ainsi :

| PLF 2013 | PLF 2014 | PLF 2015 | PLF 2016 | PLF 2017 | PLF 2018 | PLF 2019 | PLF 2020 | PLF 2021 | PLF 2022 <sup>1</sup> | PLF 2023 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|----------|
| -2 023   | -1 988   | -2 000   | -2 130   | -1 630   | -1 600   | -2 130   | -1 500   | -1 800   | -1 506                | -850     |

Fiche 5

## PLF 2023 - Déclinaison pour la DIRCOFI Sud Pyrénées

### 1. Déclinaison du PLF 2023

Le volet emplois du PLF 2023 prévoit la création de quatre emplois à la DIRCOFI SUD PYRENEES.

La déclinaison locale concernera trois emplois de cadres A et un emploi d'Inspecteur divisionnaire expert :

S'agissant des trois emplois d'inspecteurs :

- Un poste de consultant International, rattaché aux BIV de Montpellier,
- Un poste de consultant Évaluation, rattaché à la BPAT,
- Un poste de consultant Programmation – traitement de données, rattaché à la BEP,

S'agissant de l'emploi d'IDiv expert :

- Un poste d'IDiv expert Financier, rattaché à la Division 4 CF-patrimonial.

### 2. Transfert d'un emploi

- Cadre A :

L'évolution de la politique pénale de la DGFIP et l'augmentation du nombre de dossiers de dénonciations obligatoires conduisent à renforcer la cellule pénale.

Un poste de cadre A actuellement rattaché à la BEP et resté vacant suite au mouvement local 2022, sera transféré à la cellule pénale de la Division 2.

- Cadre B :

Un cadre B actuellement affecté au secrétariat des directeurs est en surnombre depuis le 01/09/2021.

Suite au départ en retraite d'un contrôleur occupant un poste en Direction mais exerçant des fonctions au sein du pôle de contrôleur, l'emploi est maintenu au sein de la direction et transféré à la Division 1 (missions RHB, secrétariat des directeurs).

3. Synthèse

| PLF 2023           | IDIV expert | A  | B | C | TOTAL |
|--------------------|-------------|----|---|---|-------|
| Évolution PLF 2023 | +1          | +3 |   |   | +4    |
| <b>TOTAL PLF</b>   | +1          | +3 |   |   | +4    |

**POINT 3 : RAPPORT D'ACTIVITE 2022 (pour information)**

**- SCAD :**

Création du SCAD en 2022 avec arrivée au 01/03/2022 d'un IDIV et une inspectrice, rejoints au 01/09/2022 par deux IFIP. La Direction n'a pas pu obtenir la création d'un cadre C pour ce service.

La Cour Administrative d'Appel a donc été créée sur TOULOUSE au 01/01/2022

Du 01/03 au 31/08/2022, le SCAD n'a pas pu gérer les charges, aussi les SCAD de MARSEILLE et BORDEAUX ont apporté leur aide.

**- CONSULTANTS :**

Les consultants internationaux n'ont pas été rattachés à la Direction, mais sont restés affectés dans leurs Brigades. A Toulouse, les volontaires ont été trouvés mais, difficultés pour Montpellier.

Si ce dernier est trouvé, il fera tous les dossiers « internationaux » et si il n'y en a pas assez, il effectuera des Vérifications.

Un **consultant Programmation** sera affecté à la BEP et un **consultant évaluation** le sera à la BPAT.

Un **IDIV «financier»** sera rattaché à la Division IV CF-Patrimonial.

**- TELETRAVAIL (TLT) :**

Le nombre de jours de TLT pour les agents sédentaires est de 2 jours/semaine sur décision de chef de service et de 3 jours/semaine sur accord du Directeur.

Il n'y a pas eu de renonciation au TLT par un agent ayant utilisé ce mode de travail.

### **- PROGRAMMATION :**

Le constat relevé est :

- il y a un déséquilibre entre certaines Brigades
- la programmation BCR revient à un niveau « d'avant COVID »
- les fiches PCE n'atteignent que 70 % de leur objectif
- les listes DM C et D (bas de portefeuille DCF) sont communiquées aux différentes DDFIP de notre interrégion. Ces listes seront exploitées et donneront des fiches de programmation pour notre DCF.

Les fiches d'origine BEP et l'auto-programmation représentent 60 % des affaires engagées. La difficulté est d'assurer de l'équilibre entre les BIV.

Il va être engagé des programmations sur le bas de portefeuille de la DVNI et le haut de celui de la DCF.

Il a été abordé le sujet de brigade où les fiches 3909 liés à des CSP étaient attribués à peu d'agents au détriment des autres vérificateurs qui devaient gérer des fiches de dossiers plus « lourds » à engager. Ce qui crée des situations de crispation.

La Direction a indiqué qu'il y a une adaptation des programmes des affaires à engager en fonction des agents et de leur profil + ou - expérimentés en CF. Si un agent est en difficulté, il y a attribution « d'affaires adaptées ».

### **- GRACIEUX – TRANSACTIONS :**

Une hausse des recours gracieux est observé en 2022 qui a pour origine les CSP en IR (PV suite à cessions de droits sociaux).

La Direction a précisé qu'il n'y aura pas de transactions effectuées, si le redevable a fraudé. Il ne convient pas de proposer des transactions pour obtenir l'accord des RS pour ce type de dossiers.

### **POINT 4 Budget : Exécution 2022 et Prévisions 2023**

Concernant les abondements pour l'amélioration des CVT de 2022, nous avons demandé si ce dispositif serait reconduit en 2023.

Pas d'information à ce sujet, le Directeur a abordé les sorties culturelles proposées en 2022 et constaté que si à ce jour, 25 % des agents non pas utilisé cette possibilité, il hésitait à reconduire le dispositif en 2023. Il chargera les chefs de services d'inciter les agents à participer à ces sorties.

## **POINT 6 QUESTIONS DIVERSES :**

### **- VISITE MEDICALE :**

La visite médicale doit se dérouler tous les 5 ans pour les agents sédentaires et 2 ans pour les agents nomades. La difficulté est que sur certaines résidences le Département ne dispose pas de médecin de prévention (Aveyron).

### **- ESFP :**

Les restitutions des comptes bancaires dans le cadre d'ESFP sont communiquées en fichiers pdf difficiles à exploiter.

La Direction précise qu'un ordinateur situé à l'accueil dispose de «pdf.créator», qui permet de transformer ces fichiers sur un tableur.

### **- VENUE DE M IANUCCI :**

Nous avons interpellé la Direction concernant la venue très discrètement annoncée (seulement indiquée qq jours après sur le site de la DCF) de M Frédéric IANUCCI (responsable du SJCF à la DG), dans les locaux de la rue Merly à TOULOUSE le 22 février 2023. Les chefs de service n'ont en effet absolument pas communiqué auprès des agents sur cette venue avant ou après sa venue ! C'était une consigne ?

Nous avons donc demandé au Directeur qu'il nous donne des informations sur cette venue qui se situe à un moment très sensible de l'actualité du Contrôle Fiscal, puisqu'il n'a pas communiqué spontanément sur cette venue lors du CSAL.

La Direction nous a indiqué que M IANUCCI a donné des précisions sur la possibilité qui s'offrira aux agents dans certains cas difficiles, d'effectuer des interventions chez le comptable ou dans les locaux de l'administration.

Il a évoqué également le développement d'équipements visant à sécuriser les agents en cas de contrôle sur des affaires sensibles :

- gilets pare balles,
- voiture de service,
- fausses plaques,
- procédure d'anonymisation sur accord du Directeur

Le point a été abordé également de savoir comment mobiliser en amont les informations afin de repérer des situations à risque pour des affaires programmées.

## **FIN DE CE CSAL A 18H10**