



COMPTE RENDU DU CTL DU 07 MARS 2018 A LA DIRCOFI SUD-PYRENEES :

Le 07 mars dernier s'est tenu un CTL, dont l'ordre du jour (ODJ), portait sur les points suivants :

- Orientations du contrôle fiscal et refonte des indicateurs (pour information)
- Tableau de la Veille Sociale (TBVS) : choix des indicateurs (pour avis)
- Formation Professionnelle : bilan 2017 – Perspectives 2018 (pour information)
- Bilan campagne entretiens professionnels 2017- gestion 2016 (pour information)
- Questions diverses

Tout d'abord, il est rappelé que ce CTL fait suite à une période de presque un an (dernier CTL le 02/02/17) où nous avons convenu avec les représentants de Solidaires Finances Publiques de boycotter les différentes convocations qui ont suivi en raison de la rupture de dialogue social de la DG (modifications des règlements intérieurs des CAPL et CTL: réduction des temps de préparation et de compte rendu ainsi que non remboursement des frais de déplacement des suppléants pour y assister).

Ce CTL prévu pour se dérouler sur la matinée s'est en fait prolongé sur l'après-midi compte tenu de cette « reprise de dialogue » et aussi par les nombreux sujets à aborder.

Déclaration liminaire commune :

Ce CTL a débuté par une déclaration liminaire de la CGT (DL jointe) et de SFP.

Réponse de l'Administration :

Le Dircofi, a précisé qu'il ne faut pas raisonner en considérant que la DGFIP abandonnait ses missions.

Il considère que le « droit à l'erreur » est réservé aux contribuables de bonne foi, qui doivent régulariser leur situation, tout en reserrant pas l'étau sur les « fraudeurs » contre lesquels la lutte continue !

En réponse à notre dénonciation du « suivi de compétences » qui s'inscrit dans l'offensive engagée contre nos règles de gestion depuis plusieurs mois, il a indiqué que c'est l'occasion de faire le point (difficultés diverses, professionnelles,..) qui aboutira à une recherche de solutions (formation professionnelle par exemple).



Orientations du contrôle fiscal et refonte des indicateurs

Une révision des indicateurs du contrôle fiscal a été engagée afin qu'ils correspondent mieux aux objectifs de la mission et aux méthodes d'investigations disponibles. Il y a diminution du nombre de vérifications et des droits rappelés, aussi il convient de revoir les indicateurs et progresser sur la méthode de contrôle, car «le monde évolue».

L'Examen de Comptabilité (EC) constitue, comme le CSP une procédure plus simple, qui représentera environ 15 % des objectifs des Brigades. Face à notre inquiétude marquée sur le devenir de la vérification sur place, il a été réaffirmé qu'elle resterait notre cœur de métier et qu'il n'y avait pas abandon de la lutte contre la fraude.

Les EC seront constitués d'un ou deux codes Thésaurus qui seront parfaitement identifiés dans la fiche 3909, donc «on ne passe pas à côté d'un fraudeur»

Le DIRCOFI a ainsi fait le parallèle avec la Vérification Ponctuelle qui lors de sa mise en place avait également soulevé des inquiétudes, non fondées.

Il indique que le sujet est de ne pas «sortir l'artillerie lourde». Il y a ainsi matière à faire des opérations plus simples, grâce aux FEC qui sont récupérés.

Le conseil de Direction a validé en 2017 cette procédure qui est «une logique raisonnable et partagée». La Direction a insisté pour que le choix d'un EC sur un dossier se fasse avec l'accord de l'agent. Nous y serons donc attentifs !

La CGT a mis en avant la note du 05/12/17 de Mme GABET (responsable CF à la DG), en précisant que nous savons déjà utiliser les procédures les plus adaptées et qu'il ne fallait pas que l'on arrive à une dérive des statistiques.

Nous avons mis l'accent sur la vérification sur place qui est indispensable pour avoir une vision précise du respect par la société de ses obligations, mais aussi sur son côté pédagogique. C'est également considéré comme un audit par le dirigeant qui voit ainsi confirmer par nos soins que les positions de ses conseils sont conformes (ou pas!) à la réglementation.

Le directeur a convenu malgré tout qu'il y avait moins d'emplois consacrés au contrôle fiscal. Aussi, il croit en ces procédures allégées (CSP et EC) qui seront ainsi mieux proportionnées, moins intrusives pour les entreprises et évitent ainsi des déplacements aux vérificateurs. Il a annoncé qu'il ferait une visite dans chaque Brigade dans le cadre du dialogue avec les services. On ne «doit pas travailler plus mais travailler autrement».

On doit également «sortir plus vite de l'entreprise», car en prolongeant notre présence il n'est pas certain que nos recherches soient efficaces.

Le Dircofi a mis l'accent sur la notion de qualité dans nos travaux, mais les objectifs chiffrés restent toutefois bien présents ! (indicateur CF-42- qualité de la programmation avec 50 % des fiches avec rappels de 40 000 €).

Le Dircofi a insisté toutefois pour que soit améliorée la qualité sur la programmation, le contrôle avec les procédures les plus adaptées et le recouvrement.

L'indicateur CF-41 (taux de recouvrement) : on doit se concentrer sur du recouvrement pur de créances liés à des procédures de contrôle fiscal et seront ainsi exclus les dossiers liés à des procédures collectives.

L'année 2018 est donc présentée comme une année de transition à l'issue de laquelle les résultats de l'évolution du pilotage du contrôle fiscal seront analysés, à travers l'indicateur CF-06, afin que soit retenue la procédure la plus adaptée. Nous serons de notre côté attentifs afin qu'il n'y ait pas une «inflation» de nos objectifs et points d'impact !



Tableau de la Veille Sociale (TBVS) : choix des indicateurs (pour avis) :

Dans le cadre du dialogue social, il appartient à chaque Direction de définir ses priorités par rapport à des indicateurs complémentaires. Un indicateur étant un nombre ou un taux qui donne «une mesure d'un phénomène».

Le choix devait donc se porter sur quatre indicateurs complémentaires aux 6 indicateurs socles qui sont :

- taux de couverture des objectifs,
- nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de 5 jours
- nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en CET
- nombre d'écrêtements des horaires variables
- volume horaire écrêté
- taux de rotation des agents

Le choix devait donc se faire à l'aide d'une liste (non exhaustive) intitulée «grandes familles d'indicateurs», parmi lesquels nous avons, en accord avec nos collègues de Solidaires, proposé les quatre choix suivants :

- 1- indicateurs démographiques: aucun
- 2- indicateurs d'absentéisme : aucun
- 3- indicateurs de sécurité au travail : nombre d'accidents de services (avec ou sans arrêt de travail)
- 4- indicateurs de mobilité : nombre de demandes de mutation déposées par service (nous avons souhaité que cet indicateur ne se limite pas qu'aux demandes de mutations « satisfaites »)
- 5- indicateurs de relations sociales :
 - taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local
 - nombre de droit d'alerte ou de retrait exercés

Communication de ces choix sera effectuée à la Délégation Interrégionale et ce point figurera au prochain CTL du 23 mai prochain.

Un vote a donc été effectué qui s'est traduit par une abstention des représentants des OS (1 CGT et 4 SFP), expliquant que nous regrettons que cette sélection doive se limiter qu'à seulement quatre indicateurs.

- Formation Professionnelle : bilan 2017 – Perspectives 2018 (pour information) :

Une description détaillée du bilan 2017 a été effectuée (nature des stages, durée moyenne, nombre de formateurs, de stagiaires,...).

Concernant la présentation des perspectives pour l'année 2018, la Direction a mis l'accent sur les formations qui seront obligatoires (cf note du 29/12/17 de Mme GABET!!) : CALC, CFIR (qui passe sous ALPAGE), sensibilisation au recouvrement.

Le directeur, venant de la DVNI a insisté sur les formations liées aux restructurations proposées par son ancienne Direction et a invité les agents intéressés à y participer.

- Bilan campagne entretiens professionnels 2017- gestion 2016 (pour information)

L'année 2017 portait sur la gestion de 2016 qui était la dernière année où étaient appliquées les réductions-majorations pour les agents A et C.

Le bilan décrivait en détail les agents ayant obtenus des réductions R1 ou R2.



- Questions diverses :

Nos collègues de SFP et nous-mêmes ayant été informés de sujets «tout chauds» nous avons interrogé la Direction :

Réflexion sur les zones de compétence de certaines BIV de Toulouse :

Certaines BIV de la résidence de Toulouse n'ont pas la même alimentation en fiches, ni le même «avancement» compte tenu du critère de répartition de zones géographiques :

BIV 1 : pas de portefeuille ni compétence géographique,

BIV 3 : Toulouse Intra muros et l'Ariège,

BIV 4 : Tarn et Garonne

Si le directeur n'est pas favorable à une répartition socio professionnelle, il a demandé aux chefs de Brigade une réflexion sur le sujet de la modification de la répartition géographique, qui verrait sa mise en place en septembre prochain ou en 2019.

La question pourrait aussi être envisagée sur le même sujet à Montpellier et Nîmes.

Sollicitation de contrôleurs sur des missions du « suivi MER » :

Le directeur prévoit que deux contrôleurs de Brigades de Toulouse se voient attribuer la mission de pallier en cas d'absence du contrôleur chargé seul de ce suivi. Aussi, ces deux agents B se verraient décharger de la mission du courrier. Leurs chefs de Brigade doivent engager une discussion avec eux et restituer ensuite à la Direction leurs conclusions.

Un débat s'est engagé car les contrôleurs concernés sont sur des postes de Contrôle Fiscal et cette mission relève d'agents de Direction. Ce suivi, qui ne peut reposer sur un seul agent, est un travail spécifique de contrôle fiscal, selon le directeur.

Le prochain CTL est fixé au mercredi 23 mai prochain.