

+-
COMPTE-RENDU

AUDIENCE AVEC LE NOUVEAU DIRECTEUR DIRCOFI SUD PYRENEES

1^{er} MERCREDI 7 FEVRIER 2018

Dans le cadre de sa nomination et avant même son arrivée, le nouveau Directeur nous a proposé de nous rencontrer lors d'une audience informelle. C'était également notre souhait.

Celle-ci s'est tenue dans son bureau le mercredi 7 février, de 9 h30 à 12 h20, en présence de 2 représentants de Solidaires Finances Publiques et de 2 représentants de la CGT Finances Publiques.

Trois heures de discussions au cours desquelles de nombreux points ont été évoqués sur des sujets portant sur notre direction et ses agents, ainsi que plus largement sur le contrôle fiscal. Focus

Après nous avoir rappelé son parcours professionnel, essentiellement tourné vers le contrôle fiscal : vérificateur à la DNVSF puis à la DVNI, Chef de Brigade à la DVNI (secteur grande distribution) , puis à la Direction de l'international, AFiPA à la DVNI (CTX puis CF) puis AFiP en Centrale au Bureau CF avant d'être en charge de la cellule de régularisation des avoirs à l'étranger, enfin Directeur assistant à la DVNI avant de rejoindre la DIRCOFI SUD PYRENEES, nous avons présenté nos organisations respectives au plan local.

Par ailleurs, questionné sur une éventuelle feuille de route, il nous a indiqué ne pas en avoir, le dialogue de gestion ne devant se tenir, à son niveau, à la DG qu'au mois d'Avril !

MOYENS DES SERVICES-ORGANISATION DU CONTROLE FISCAL

ORGANISATION DU CONTROLE FISCAL A MOYEN TERME

Comme nous l'avions demandé lors de l'audience avec le délégué Interrégional, le 11 décembre dernier, nous avons demandé qu'une ligne claire soit présentée à l'ensemble des acteurs du contrôle fiscal sur l'avenir des structures du contrôle (3 niveaux de contrôle, rattachement des brigades départementales, BCR, PCE etc.) et l'organigramme fonctionnel. Dans notre esprit, quels que soient les projets de l'administration, nous sommes en droit de savoir notre avenir en la matière, ceci est très important pour les agents.

Le Directeur a tenu à préciser que les 3 niveaux de contrôle (DDFiP/DRFiP, DIRCOFI, Brigades nationales) ne seraient pas remis en cause systématiquement, que le rattachement de brigades départementales ne concerne que les petites directions volontaires.

EXAMEN DE COMPTABILITE (EC) et 3909 TRANSFORMEES EN CSP

Pour le Directeur, le contrôle doit être de qualité, mais adapté aux enjeux. La chute du nombre d'affaires ces dernières années doit nous conduire à travailler autrement, avec des procédures adaptées (EC ou 3909 transformées en CSP), le souci étant la programmation de telles affaires, sur laquelle doit porter l'effort.

Nous avons demandé que la procédure de VG demeure le socle en matière de contrôle des entreprises, ce que partage le Directeur.

PROGRAMMATION

Nous avons attiré l'attention sur les problèmes récurrents et de plus en plus pressants dans quasiment toutes les brigades, en matière de programmation (nombre d'affaires et qualité des fiches) et même si les fiches de la BEP sont efficaces et ont augmenté sensiblement en nombre, ce service ne pourra assurer à lui seul toute la programmation.

Le Directeur nous a avoué découvrir les problèmes de programmation dans notre Direction, ce sujet n'étant pas d'actualité à la DVNI. Cependant il va regarder la situation.

Nous avons demandé qu'après toutes les réformes des structures de gestion imposées par l'Administration ces dernières années, qui ont conduit pour beaucoup à la situation difficile où l'on se trouve maintenant, l'on sensibilise l'ensemble du réseau sur la transmission des informations locales pouvant avoir une incidence en terme de CFE, à destination des services de programmation et de contrôle.

La réponse du directeur est qu'il compte sur les listes de data-mining et surtout sur celles émanant de la MRV (mission requête valorisation) qui lui semblent bien abouties.

AUTOPROGRAMMATION

Le nouveau directeur croit en l'autoprogrammation, *«celle-ci fait partie des missions du vérificateur, à partir du moment où elle tient une part raisonnable, cette part pouvant être plus importante qu'actuellement.*

POINTS D'IMPACTS 2018

Les dialogues de gestion (fixation des objectifs) pour 2018 vont se tenir prochainement avec chaque chef de brigade. Les objectifs sont augmentés de 5 %, mais l'intention n'est néanmoins pas que les vérificateurs travaillent plus, mais autrement.

En matière d'EC le point d'impact est comptabilisé pour une affaire, en matière de 3909 transformées en CSP (hors CSP corrélé, toujours rattaché à l'affaire principale), pour une demi-affaire.

Pour le Directeur, la durée de présence en entreprise est trop longue. Les nouvelles procédures permettent de la réduire.

Par ailleurs l'utilisation d'appels téléphoniques et d'échanges par messagerie peut permettre de réduire le nombre d'interventions sur place et donc ... les déplacements.

MEMO

Nous avons souligné l'historique dans la Direction de la mise en place de MEMO, après RIALTO INVESTIGATIONS, et l'opposition majoritaire des vérificateurs sur le déploiement de cette application, avec des lettres de mise en garde individuelles adressées à quelques-uns alors que le boycott avait cessé depuis plusieurs semaines.

Pour le Directeur, qui ne connaît pas précisément l'application (car la DVNI dispose de sa propre application : « CRI »), « *MEMO est utile car cela structure la démarche* », il s'agit de le « *remplir de façon intelligente* », certaines cases actuellement facultatives pourraient s'avérer être utiles à la bonne traçabilité du dossier.

A suivre ... vigilance obligatoire !

EMPLOIS-GESTION DES AGENTS

EMPLOIS

Le Directeur nous a indiqué que nous avons tous le souci des suppressions d'emplois, mais qu'avec la perte des emplois de collaboration (B et C), il va falloir travailler autrement ...

DEPARTS EN RETRAITE

Le Directeur nous a indiqué vouloir recevoir les agents partant en retraite, chaque année.

SUIVI DE COMPETENCE QUINQUENNAL

Pour le Directeur, il faut attendre le bilan de l'expérimentation en la matière.

Ce suivi doit permettre selon le Directeur, de cibler les besoins de formation et de voir les aspirations des agents.

Nous lui avons indiqué notre opposition à ce jury quinquennal, alors que l'entretien d'évaluation prévoit déjà de faire le point annuellement avec chaque chef de brigade sur le niveau de compétence et les formations à suivre. A moins qu'on ne leur fasse pas confiance ? Ou qu'il s'agisse plutôt de se séparer de « collaborateurs dont les compétences seraient mieux mises en évidence ailleurs » ? (ce qui est d'ailleurs clairement indiqué dans le projet de note DG référencé 2018/01/3867).

D'ailleurs, pourquoi les brigades de vérification seraient-elles les seules concernées, c'est étrange non ? Les vérificateurs et les chefs de brigade seraient ainsi les seuls pour lesquels des lacunes en matière de formation professionnelle seraient aussi prégnantes ?

SIGNALEMENT DES PROBLEMES RELATIONNELS LIES AU CONTROLE

Les vérificateurs doivent obligatoirement informer leur Chef de brigade de toute difficulté rencontrée dans l'exercice de leur mission, lequel doit en informer la Direction. C'est à celle-ci ensuite qu'incombe de juger la gravité des faits. Il s'agit d'un point de vigilance, un soutien doit être apporté, c'est important.

X

X X

Cet échange intéressant, dense au niveau des sujets abordés, a renoué le fil du dialogue avec la Direction.

Ce premier contact nous a permis de faire connaissance et la volonté de nos deux organisations syndicales d'être reçues ensemble, aura marqué notre attachement dès l'arrivée du directeur à lui montrer nos positions communes sur de nombreux sujets et valeurs, dans l'intérêt des personnels et des services.