



COMPTE RENDU DU CTL Comité Technique Local DU 10 OCTOBRE 2018 A LA DIRCOFI SUD-PYRENEES (DCF S-P):

Le 10 octobre dernier s'est tenu un CTL, dont l'ordre du jour (ODJ) portait sur les points suivants :

- Loi ESSOC Loi pour un Etat au service d'une société de confiance (pour approbation)
- Périmètres des Brigades de Toulouse (pour avis)
- Secret Professionnel (pour information)
- Questions diverses

Tout d'abord, il est rappelé que ce CTL se situe après les CTL du 23/05/18 (1° convocation) qui a fait l'objet d'un envahissement par plusieurs dizaines d'agents de la Dircofi en poste à Toulouse et du 04/06/2018 (2° convocation) qui a fait l'objet d'un boycott de la part des représentants des Organisations Syndicales de la CGT et de Solidaires Finances Publiques.

Déclarations liminaires (DL) :

Ce CTL a débuté par une déclaration commune lue par les représentants des deux. Vous trouverez ci-jointe la DL de la CGT FP.

Le Directeur a ensuite apporté certaines réponses et remarques sur les points abordés dans les DL des deux organisations syndicales :

Missions de Contrôle Fiscal :

Le Directeur ne voit pas de disparition des missions de Contrôle. Il est fait 50 000 contrôles par an et il faut identifier les contribuables de bonne foi de ceux de mauvaise foi. Les missions de la DGFIP sont cruciales et il n'y a pas d'abandon de missions énoncées par le DG.

Concernant le bilan de compétences, c'est une expérimentation qui a lieu dans 12 directions des Finances Publiques. C'est un peu plus officiel, un peu plus marqué que l'entretien individuel. Le Directeur considère qu'il est normal de faire le point concernant les agents.

Il considère qu'il peut arriver qu'un agent «s'accroche à un poste», où il est en difficulté. Ce peut être l'occasion d'engager des actions de formation et l'aider, puis voir s'il ne serait pas plus à l'aise sur un autre poste.

Il poursuit en indiquant qu'il faut d'abord le soutenir et le faire évoluer. Pour le Directeur, c'est intéressant qu'il y ait cette expérimentation.

Les représentants CGT font remarquer au Directeur qu'il ne s'agit pas d'un bilan de compétences, mais d'un suivi de de compétences qui ne dispose d'aucun cadre juridique, mais dont la finalité est la mobilité forcée des agents. De plus, il est important de préciser que l'administration a provisionné 50 millions d'euros pour le processus de départ des fonctionnaires et 10 millions pour ces suivis de compétence.

Par ailleurs, nos représentants ont abordé la question des plates formes téléphoniques nationales mises en place très récemment qui traduisent le fait que les représentants de la DGFIP ne sont pas à l'écoute des agents et qu'il faut mettre un service style « SOS suicide » afin que ces derniers puissent se confier jour et nuit 7 jours sur 7 sur leur mal être au travail.

Verrou de Bercy :

Le Directeur indique que quels que soient les moyens déployés, la fraude internationale est difficile à établir.

Le fait qu'une société soit sanctionnée permet de résoudre la situation, alors que le dossier pourrait durer des années (5 ans au contentieux).

Les représentants des OS ont souhaité connaître le devenir des Pôles Pénaux Interrégionaux et l'impact au niveau de l'organisation des services, sachant que le service CF2B de la DG semble plus directement concerné. Le Directeur a-t-il échangé avec le parquet local ?

Le Directeur a précisé qu'il en saurait davantage suite à son déplacement à la DG le vendredi 12/10 (une réunion Contrôle Fiscal avec tous les directeurs concernés par le CF est prévue à la DG) car il n'a pas de réponse. L'idée est de dire qu'on enverra au Procureur une liste d'affaires de sa compétence (dossiers avec 40 % et 80 % de majoration et 100 000 € de droits).

Durée de contrôle limité dans le temps pour les administrations dans certaines entreprises :

Cela concerne une expérimentation sur 4 ans qui ne concerne pas les grandes entreprises ni celles qui fraudent.

Par ailleurs le Directeur a expliqué qu'un audit avait été réalisé par un IP de la Dircofi sur un échantillon de 30 dossiers de sociétés vérifiées (2 par BIV). Il en résulte qu'une très grande majorité des motifs de rappels et rehaussements était issue des axes indiqués par le service de programmation. Aussi, il convient de savoir clôturer une vérification et ne pas vouloir poursuivre les investigations car l'audit montre que cela ne donne pas de résultats satisfaisants. Il faut savoir «passer au dossier suivant».

Les représentants des personnels ont fait remarquer que la décision de poursuivre ou non un contrôle ne relève pas de la seule responsabilité des vérificateurs et vérificatrices mais bien de l'ensemble de la hiérarchie.

Concernant les fiches 3909, le Directeur considère qu'il y a un stock suffisant de fiches. Les fiches recherches doivent être engagées rapidement. Les Chefs de Brigade (CDB) doivent également faire remonter les fiches de plus de un an. Si les fiches de mauvaise qualité il convient de ne pas les conserver

Le CTL s'est poursuivi en abordant les points figurant à l'ordre du jour :

PERIMETRES DES BRIGADES DE TOULOUSE :

La Direction a précisé que les tentatives de spécialisation par Brigade n'étaient pas satisfaisantes, aussi un audit a été effectué par les CDB. L'idée est de ne pas créer de «Big Bang» sachant que le choix des Brigades se faisaient pour les vérificateurs en fonction de leur zone géographique de compétence par rapport à leur résidence familiale.

Les problématiques concernaient la BIV 1 qui ne dispose pas de secteur géographique dédié et la BIV 3 qui dispose de dossiers situés sur Toulouse Centre, zone qui n'est pas constituée de sociétés comme on peut les trouver dans certaines zones d'emploi de Haute-Garonne.

Le constat est que les BIV de Toulouse ont une enveloppe de dossiers assez équilibrée.

Une réflexion a été engagée par rapport à des spécialisations de Brigade au regard de certaines spécialisations socio-professionnelles (santé, secteur de l'automobile, Ingénierie aéronautique, construction-BTP).

Seul ce dernier secteur a matière à spécialisation.

SECRET PROFESSIONNEL :

La Direction rappelle les notes relatives au secret professionnel (note de CF1, note du 28/04/16 sur le contrôle des professions soumises au secret professionnel, fiche technique n°5/18 de la DCF Sud-Pyrénées).

Par ailleurs, une note chapeau va être rédigée sur les prix de transfert (problème de communication des comparables) et le contrôle des professions soumises au secret professionnel.

Le Directeur a été alerté sur des cas de violation du secret professionnel (SP) , qui concernerait 5 dossiers. Quatre dossiers concerneraient des dossiers de reconstitution de CA.

Il y a un cas où la violation du SP a été soulevée car la procédure est viciée par l'indication d'informations qui ne devaient pas être communiquées dans la procédure.

Le Directeur a donc voulu protéger l'agent et a abandonné la procédure. De plus, la société avait des arguments pour contester autrement la procédure sur ce rappel.

Le Directeur a également décidé de ne pas renotifier.

Il n'y a pas de dépôt de plainte par l'avocat de cette société. Selon le directeur c'est peu probable mais le

risque n'est pas nul.

Pour les autres dossiers concernés, une procédure a été renotifiée avec une autre méthode. Il s'agissait d'un dossier où la société n'avait pas évoqué le SP mais demandait la communication des éléments.

Nos représentants ont fait remarquer à la Direction que les vérificateurs sont confrontés à des risques connus (circulation routière, agressions verbales et physiques,...), mais que désormais un nouveau risque se fait jour avec la violation du SP mis en avant par des avocats et conseils. Il faut intégrer ce facteur de risque professionnel et la Direction doit y être attentive.

Le Directeur précise que les agents doivent être protégés et qu'il convient de sécuriser les procédures. C'est de la responsabilité également du CDB. De plus, il convient de faire remonter l'information.

QUESTIONS DIVERSES :

Jour de carence : Nos représentants ont demandé à la direction au service Ressources Humaines de fournir aux représentants des personnels un détail du nombre de jours et des modalités de prélèvement depuis le début de l'année 2018 pour l'ensemble des personnels de la DIRCOFI SUD PYRENEES des jours de carence suite à arrêt maladie.

Il s'agit pour la CGT d'évaluer combien de jours de rémunération l'administration a « économisé » en 2018 au détriment de la santé des agents et dans quelles proportions les agents ont été prélevés suite notamment au rattrapage de début d'année.

Certaines informations ont été données en séance. La direction a assuré suivre de très près le sujet et d'examiner le plus humainement possible les situations tout en respectant les règles applicables. Les informations demandées seront communiquées ultérieurement aux représentants CGT des personnels.

Ensuite, nous avons alerté la Direction sur le matériel informatique des Aclistes qui ne présente pas les performances satisfaisantes en terme de mémoire. La Direction a indiqué prendre note de cette demande et va demander à l'IDIV expert en charge de cette responsabilité de trouver la solution adaptée afin que les collègues puissent travailler dans les meilleures conditions.

La Direction a précisé qu'elle n'avait pas à ce jour pris de décision pour le nombre de points d'impact pour l'année 2019.

Concernant MEMO, le Directeur a indiqué que la partie facultative doit être remplie de manière intelligente si c'est utile.

De même, il convient de remplir MEMO pour les CSP et les EC.

Le Directeur fera un audit en 2019 sur la façon dont MEMO est complété par les agents.

Un groupe de travail s'est tenu récemment sur le télé travail. Un CTR aura lieu ce mois-ci et une circulaire de RH2B confirmera sa généralisation à la DGFIP.

Ensuite, il a été abordé la mise en place de deux plate formes d'écoute et de soutien dans le cadre de son plan national d'amélioration des conditions de vie au travail.

La DGFIP a décidé de renforcer son offre d'écoute et de soutien en confiant à un prestataire spécialisé (Pros-Consulte) la mise en place de deux plate-formes téléphoniques, l'une destinée à l'ensemble des agents et l'autre dédiée spécifiquement aux problématiques managériales

Ce dispositif ne se substitue pas aux dispositifs existants (psychologues, médecins du travail,...).

Concernant les actions de formation ayant lieu dans les locaux de la rue Merly la Direction s'est engagée à informer les agents y participant de la possibilité de se rendre au restaurant administratif de la Cité Administrative.

Le CTL a pris fin à 17 heures.

