

POSITIONNEMENT CFTC DGFIP

FICHE MILITANT

CONTRÔLE : Vérificateur (DVNI, DNEF, DIRCOFI, BDV)

CONSTATS

Introduction :

Des agents (A et A+) motivés par leur positionnement dans la lutte contre la fraude, mais noyés dans des objectifs trop lourds dans un contexte de turn over souvent important (vérificateurs) ou des statistiques permanentes et chronophages (Chefs de brigades)

Circonstances communes

Le métier de vérificateur n'est pas appréhendable complètement dès la prise du premier poste. Il nécessite une adaptation et une montée en puissance progressive des objectifs alloués aux vérificateurs lors des premières années, tant en termes de nombre d'affaires rendues qu'en complexité des dites affaires (DVNI, DNEF , Dircofi).

Pour les chefs de brigades, le manque de technicité récurrent (Promotion d'IP non issus de la sphère CF) et le temps passé au pilotage des indicateurs (et non de la mission) sont préjudiciables au soutien technique des équipes (BDV, Dircofi), dans un domaine où les procédures se complexifient sans cesse en même temps qu'augmentent les garanties ou droits offerts au contribuable.

Exercice des missions. Condition d'exercice des missions.

Objectifs : dans les directions nationales ou dircofi, les objectifs sont différenciés et progressifs pour les agents arrivant en première affectation. Néanmoins, le bénéfice d'une différenciation en nombre d'affaires à rendre peut être atténué par la nature des affaires. Toutes les directions n'observent pas la même pratique de pondération. Par ailleurs le rôle des chefs de brigades, et là est l'intérêt d'une connaissance du métier, peut s'avérer utile pour permette au jeune agent d'atteindre ses objectifs en panachant CFE réel et examens de situation (apparenté à un CSP). La course aux objectifs induit un fort risque de RPS constaté d'année en année.

Programmation : à tous les niveaux la qualité de la programmation est mise en cause (sauf à la DVNI qui s'auto programme dans une très large part) . Cette situation entraine des conséquences sur le travail du vérificateur qui doit réaliser des investigations préalables aux opérations de contrôle proprement dites, et perd donc du temps sur le contrôle et dégrade son cadencement (cf plus haut objectifs et conséquences). Dans certains cas, (dircofi) l'insuffisance de fiches de programmation conduit les vérificateurs à réaliser eux même de la programmation en plus de leurs objectifs de CFE.

Formation : les directions nationales et dircofi dispensent des modules de formation en interne répondant à leurs besoins spécifiques en parallèle des parcours de formation Vérificateurs étalés sur plusieurs années (la DNEF ne bénéficie pas de ce parcours) que suivent les agents affectés en BDV. Un sentiment de manque d'esprit de cohésion entre les vérificateurs semble présent à la DNEF.

Informatique

Les applications informatiques sont trop souvent indisponibles.

La redondance de saisie des mêmes données dans plusieurs applications est pénible et chronophage. Les mises à jour de CFIR toujours problématiques.

Trop de cloisonnement. Toutes les applications ne sont pas accessibles pour tous les acteurs du CF, CDS compris.

Conditions de travail

Le contrôle fiscal dans son ensemble souffre d'une accumulation de tâches statistiques, du vérificateur au Chef de brigade, qui pollue et ralentit bien trop souvent les travaux réels et laissent à penser que ce sont les indicateurs qui sont pilotés et non plus la mission.

Les chefs de brigades non issus du contrôle fiscal sont en situation périlleuse en matière de management technique d'équipes de vérificateurs souvent jeunes et en demande de soutien. Cela engendre un stress permanent qui se transmet aux agents.

Pour les vérificateurs de la DVNI très souvent en déplacement, des avances de frais de transport et d'hébergement conséquentes sur plusieurs semaines avant leur remboursement (entre 2 et 4 semaines parfois) sont difficiles à soutenir pour de jeunes vérificateurs.

Inquiétudes à la DNEF quant au déménagement prochain à Romainville qui entraîne une diminution des surfaces et l'apparition du flex office (moins de bureaux que d'agents).

POSITIONNEMENT CFTC DGFIP

Le Contrôle fiscal est un pilier régalién de la DGFIP. Il doit rester un axe prioritaire de même que le civisme fiscal traditionnel auquel sa mission dissuasive doit continuer à contribuer.

Cette mission régaliénne doit être valorisée en termes d'image dans l'opinion . La lutte contre la fraude doit retrouver un caractère noble et bénéfique pour la collectivité. Faire peur à ceux qui doivent avoir peur ne doit pas être un tabou.

Cette mission est aussi l'une des missions qui présente le plus de risques physiques au sein de la DGFIP, notamment lorsqu'elle est exercée au niveau local (BDV , Dircofi)

La **CFTC DGFIP** suit le dossier sécurité des agents qui s'est ouvert suite au drame de novembre 2022 (cf Ludovic Montuelle).

L'exercice des missions de Contrôle nécessite un bagage de connaissance de très haut niveau. Celui-ci doit s'acquérir dans ses fondamentaux dès la formation initiale en ENFIP dans un bloc fonctionnel adapté.

Cette formation initiale la plus solide possible doit être complétée par un parcours de formation au métier de vérificateur suivi par tous. La **CFTC** participe aux groupes de travail Formation et pousse au renforcement de la formation initiale en particulier en matière de CF.

Pour la **CFTC DGFIP**, un bon contrôle fiscal repose sur une programmation de qualité, pas seulement issue de l'intelligence artificielle ou du data mining.

REVENDEICATIONS

Pour cela pour la CFTC DGFIP, il est indispensable de :

- **Implanter des emplois supplémentaires dans les structures de programmation en particulier à destination des BDV et des Dircofi mais aussi de la DNEF.**
- **Relancer efficacement le projet Pilat devant conduire à une meilleure gestion de la chaîne applicative du contrôle fiscal.**
- **Ouvrir des accès plus largement aux acteurs du CF sur de nombreuses applications et ainsi décroisonner.**
- **Simplifier le suivi statistique pour alléger le travail des Chefs de brigades et le réorienter vers un management de soutien technique qui fait défaut et dont l'absence décourage de jeunes vérificateurs ce qui engendre un turn over pénalisant pour la mission**
- **Assurer une formation en cours de carrière de haut niveau dans toutes les structures, la fiscalité et les procédures étant en perpétuelle évolution. La réactivité étant de mise en matière de CF, des évolutions doivent être prises en compte rapidement et doivent être diffusées par des formations flash, rapides et concises, en présentiel court ou e-learning**

- Raccourcir drastiquement le délai de remboursement des frais de déplacement et simplifier les demandes d'avance.
- Revaloriser le métier (via la grille IVS) pour les débuts de carrière pour maintenir l'intérêt d'un investissement de plusieurs années en réservant une partie des postes de chefs de brigade à des vérificateurs ayant satisfait aux sélection Idiv ou concours IP.
- Redéfinir le bagage de compétences techniques attendu pour les managers de ces structures en adaptant le volet formation.
- Création d'un pôle de soutien technique en charge de la régularité des procédures
- Adapter partout le nombre d'affaires rendues par les vérificateurs nouveaux, à l'instar de la progressivité obtenue par la CFTC DGFIP à la Dircofi IDF qui prend en compte les périodes de formation et qui sur 4 ans aboutit à 3- 6-9-13 affaires rendues.
- Valorisation par une sur cotation les affaires rendues présentant un caractère sensible, au regard des risques ou dangers rencontrés en cours de procédure.
- Continuer à renforcer la sécurité des agents tout en maintenant le niveau de leur outil de travail en procédant aux remplacements des matériels obsolètes, notamment,
 - ◆ en obtenant de l'administration l'anonymisation complète des pièces de procédures
 - ◆ en obtenant la domiciliation des plaintes déposées par les agents au siège de la direction et ne communiquant plus les adresses personnelles des agents aux avocats de la partie adverse.
- Veiller à ce que le flex office qui se met en place ne soit pas une source d'aggravation du stress et des risques psycho sociaux.

Le 18 juin devait se tenir un GT Contrôle Fiscal

les informations suivantes sont extraites des documents de travail fournis à cette occasion

BPAT (Brigades patrimoniales) des dircofi : très bons résultats + 45 emplois LF 2024

Brigades antifraudes des dircofi et des DD DRFIP : très positif

BCR tout va bien y compris dans les cas d'intégration dans les Pôles Unifiés de Contrôle (PUC)