



## CTR du 4 octobre 2021 - Compte-rendu

Si c'est sous de meilleurs auspices sanitaires que s'ouvrait ce CTR du 4 octobre, c'est aussi sous de moins mauvaises orientations pour le dialogue social. En effet, la direction générale a accepté d'ouvrir un véritable cycle de négociations en vue d'aboutir à la signature d'un accord majoritaire. Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** c'est une avancée notable, mais il reste beaucoup d'efforts à fournir du côté du directeur général et du ministre pour mieux valoriser les compétences et les efforts d'adaptation des agents des Finances publiques depuis des années. Un engagement sans faille que Bruno Le Maire a dernièrement su reconnaître ... tout en continuant à supprimer des milliers d'emplois.

L'étude du rapport social 2020 qui était initialement inscrit à l'ordre du jour de ce CTR a d'ailleurs illustré le rôle central de notre administration dans le fonctionnement de l'État. Il est aussi la traduction de l'implication et de la conscience professionnelle de nos collègues dans l'exercice des missions de la DGFIP durant ces dernières années, dans un double contexte de suppressions massives d'emplois et de gestion de crise depuis 2020. Ils méritent donc une véritable reconnaissance en particulier financière. **Notre délégation a indiqué au directeur général qu'elle attendait maintenant les actes qui la confirmeront.**

Malheureusement, la présentation du PLF 2022 (projet de loi de Finances) nous démontre une fois encore que la DGFIP va continuer à détenir le triste record de l'administration qui perd toujours chaque année des emplois par milliers. **L'alliance CFDT-CFTC l'a rappelé une nouvelle fois au directeur général.**

Avant de traiter des points inscrits à l'ordre du jour, notre délégation a tenu à évoquer en déclaration liminaire l'impact important de deux grandes réformes qui modifieront profondément l'organisation de la DGFIP et qui toucheront son encadrement. Il s'agit de la création du statut d'administrateur de l'État et de la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables.

Notre délégation a interpellé le DG sur les raisons de la mise à l'écart des OS par rapport aux évolutions concernant ces deux sujets. La DG avait-elle été elle-même mise à l'écart par nos gouvernants ? Il semblait difficile pour nous de le croire. Dans tous les cas, nous avons tenu à pointer une information, envers les seuls comptables sur la suppression de leur responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP), via un webinaire, montrant de la part de la DG une impréparation et un manque évident d'anticipation.

Pour notre délégation, il était important de dire que cette situation pouvait être vécue comme une volonté de mépris envers les personnels. Nous étions alors en attente des premières explications du DG sur ces sujets, avec une présentation de ses marges de manœuvre éventuelles ou de ses orientations (avant la tenue de groupes de travail que nous avons demandé à voir intégrés dans l'agenda social).

**Ce CTR devait examiner, pour l'année 2020, le bilan social et celui de la formation professionnelle dans un nouveau cadre : le rapport social unique.** Compte tenu de l'importance de ce point et estimant qu'il ne saurait être traité « à la va-vite », nous avons demandé avec les autres OS le report de l'examen du rapport social unique à un CTR dédié. Nous en avons profité pour rappeler que l'intérêt d'un bilan est bien de poser un constat pour comprendre certaines évolutions et faire des propositions.

Cependant, l'année 2020 est particulièrement atypique et tirer des enseignements sur beaucoup de sujets hors normes atteint vite ses limites. Par ailleurs, la forme adoptée pour la présentation de ce type de rapport ne nous convient toujours pas. Trop souvent, rien n'est fait pour permettre d'avoir des débats constructifs, pour faire apparaître des convergences, ou *a contrario* des désaccords. Même si ces bilans sont une source d'informations

pour les représentants des personnels, ils manquent quasi systématiquement d'analyses et surtout de prospectives.

Pour notre délégation, l'intérêt d'un tel rapport est aussi et surtout de faire le lien avec une Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) qui ne semble pas véritablement opérationnelle dans notre ministère, et plus particulièrement, à la DGFIP.

Certains éléments du rapport mériteraient pourtant une réflexion approfondie. **Par exemple, le nombre d'heures écrêtées sur l'année 2020 – plus de 494 000 heures – représente l'équivalent de 300 emplois qui manquent de fait dans les effectifs ...et ceci ne tient compte que des agents qui « pointent ».** Notre délégation a alors relevé l'absence de réponse de la DG en matière de recrutements et, a contrario, son entêtement à poursuivre sa politique de suppressions massives d'emplois.

**Concernant la formation professionnelle, initiale et continue**, notre délégation a tenu à faire aussi remarquer que l'année 2020 avait vu toutes les missions de la DGFIP fortement affectées par la pandémie. Or, dans ce rapport 2020, de la même forme que les années précédentes, la comparaison avec 2019 et 2018 perd évidemment de son sens. La délégation **CFDT-CFTC** a pointé le fait que dans ce rapport passe sous silence l'absence de plan de continuité d'activité (PCA) en matière de formation générant une certaine précipitation dans l'organisation de la formation à partir de mars 2020. Certes, la DG et l'ENFIP ont pu faire face, mais cette mission n'a été assurée que par la mobilisation de tous les collègues en charge de la formation initiale et continue. Leur grande expérience – que la DG remettait en cause par pure dogmatisme quelques mois auparavant en voulant instaurer un délai de séjour maximal pour les seuls enseignants et les agents du contrôle fiscal – leur a permis de faire face à cette situation exceptionnelle. Nous avons alors rappelé cette revendication légitime à ne pas voir instaurer un très inconséquent délai de séjour maximal.

Peu de réponses ou solutions aux problématiques de la formation à la DGFIP figurent dans ce rapport 2020. Aussi, notre délégation a dénoncé :

- L'absence d'attractivité de la fonction publique qui n'épargne pas la DGFIP liée à plusieurs années de quasi déniement du fonctionnaire ;
- L'absence d'attractivité de certains concours internes ;
- La sous-représentation des femmes aux concours informatiques ;
- La refonte des formations initiales soi-disant plus professionnalisantes et pourtant aux effets négatifs sur l'apprentissage des fondamentaux ;
- La formation continue compte tenu de l'accélération de sa dématérialisation.

Toutes ces problématiques s'imbriquent dans un contexte de stagnation des salaires dans la fonction publique depuis plus de 10 ans, expliquant pour partie son absence d'attractivité. De même, l'incertitude liée aux restructurations permanentes de la DGFIP n'est pas étrangère au manque d'appétence des collègues pour les concours internes. De plus, les règles RH, notamment les LDG mobilités, ont rebattu les cartes. Aujourd'hui, les candidats à un concours sont amenés à réfléchir plus que par le passé aux conséquences personnelles d'une réussite. A force de vouloir donner de la visibilité aux agents au travers de nouvelles réformes, ces derniers se retrouvent engagés dans un tunnel sans jamais atteindre la lumière !

Enfin, notre délégation a terminé sa déclaration liminaire en demandant un point d'information sur la situation des agents douaniers qui vont être affectés à la DGFIP dans le cadre du transfert de la mission de recouvrement des taxes douanières.

**Interpellé sur différents sujets à travers les déclarations liminaires des OS, le directeur général a apporté les réponses suivantes. Il nous a aussi donné certains éléments d'actualité, notamment s'agissant de la situation sanitaire à la DGFIP en confirmant que les signaux allaient dans le bon sens (jauges, etc.).**

**Obligation vaccinale pour les personnels des trésoreries hospitalières situées dans les enceintes des centres hospitaliers :** le DG a indiqué que le nombre de cas de suspension de paye était très limité puisque ne dépassant pas 8 pour toute la France. Après plusieurs demandes de précision de notre part en cours de séance, la liste des départements nous a été enfin communiquée. Les 8 collègues concernés étant affectés dans les départements 13, 26, 33, 68 et à la TGHP, notre délégation a alors fait observer qu'il aurait été pertinent d'avoir

confirmation de l'intervention des services de médecine de prévention auprès de ces collègues. Nous avons fait référence aux excellents résultats de la région Hauts de France en matière de vaccination des personnels hospitaliers grâce des actions très nombreuses menées pour faire un maximum de pédagogie auprès de ces personnels. La DG s'est contentée alors de nous répondre que tout avait fait pour limiter le nombre de cas tout en rappelant que l'obligation vaccinale concernait d'abord les personnels et non l'employeur.

Par ailleurs, le DG a répondu à nos observations formulées à plusieurs reprises sur le Plan de Continuité d'Activité (PCA) et sur la nécessité de procéder à des exercices périodiques de test des procédures en temps de crise. Il nous a annoncé une nouvelle actualisation du PCA en précisant que ce sera un exercice annuel et confirmé de nouveaux exercices de test en gestion de crise prochainement.

**Télétravail** : le DG a indiqué que 37 à 38 % des personnels avaient formulé des demandes de télétravail pérenne visant 1, 2 jours voire 3 jours par semaine. C'est pourquoi il a tout de suite évoqué l'idée d'une modification majeure de l'organisation du travail dans notre administration. Il a ensuite indiqué que, suite à l'accord Fonction publique sur le télétravail signé par les fédérations de fonctionnaires, un cycle de négociation allait s'ouvrir au niveau ministériel puis au niveau directionnel. Le protocole actuel DGFIP relatif au télétravail, mis en œuvre contre l'avis du CTR du 9 avril dernier, sera donc susceptible d'être revu pour tenir compte des résultats des négociations engagées successivement aux niveaux ministériel et directionnel. Le DG a souhaité cependant justifier l'existence de son protocole élaboré avant ces cycles de négociation pour répondre aux interrogations de plus en plus pressantes tant des personnels que de la hiérarchie en début d'année.

**RPP** : le DG a bien compris que notre délégation n'était pas du tout satisfaite de la façon dont la communication avait été organisée sur ce sujet. Il a présenté ses excuses pour les délais d'information en étant bien obligé de nous entendre lui dire que son agenda aurait dû être libéré dès la rentrée pour informer les OS puisqu'il avait pu trouver le temps de recevoir en audience une association de comptables le 10 septembre dernier. Il a ensuite fait remarquer que la décision ministérielle sur ce sujet avait prise au cours de l'été dans des délais très courts. Après avoir indiqué que le nouveau dispositif couvrirait un champ plus large que les seuls comptables de la DGFIP, car les ordonnateurs sont aussi concernés, le DG a fait part de ses réflexions quant aux impacts de ces mesures. En premier, il y aura un besoin collectif d'avoir des outils de contrôle interne même si la DGFIP a déjà mis en œuvre un certain nombre de procédures en la matière. Il faudra également une capacité à identifier les fautes ou les causes graves qui justifieront une action juridictionnelle. Les sanctions seront importantes (suspension, sanctions pécuniaires allant jusqu'à 6 mois de rémunération). Les saisines sont possibles par les ministres, les CRC et les missions d'inspection de l'État. Il reste à préciser celles à l'initiative des DD/DRFiP.

Le DG s'est dit prêt à reparler du dossier au moment de la publication de l'ordonnance et a annoncé une organisation en mode projet en évoquant deux thèmes : les contrôles internes et les relations entre comptables et ordonnateurs locaux. Quant à la mise en œuvre du nouveau dispositif, le DG a indiqué qu'il y aura une phase transitoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 qui concernera aussi 2023.

**Convention fiscale franco-luxembourgeoise** : le DG a indiqué que l'instauration d'un crédit d'impôt moins favorable que le régime antérieur, qui exonérait les revenus luxembourgeois pour les transfrontaliers, a conduit le gouvernement à revenir sur ses décisions face aux réactions des contribuables concernés. De fait, trois départements sont plus particulièrement concernés (Meuse, Moselle et Meurthe-et-Moselle). Cette décision va engendrer un très conséquent travail de reprise manuelle pour *ré-appliquer* la convention dans sa forme antérieure. La DG a indiqué qu'elle serait attentive à la masse de travail que cette décision va générer et a annoncé que les collègues de l'Inter-région seraient mobilisés pour soutenir les SIP concernés.

**Administrateurs de l'État** : la volonté du Président de la République de réformer la haute Fonction publique aura pour impact d'intégrer le corps des AGFiP et AFiP dans ce nouveau corps. Le DG a indiqué que tous les arbitrages dans ce dossier n'étaient pas encore arrêtés. De nombreux points sont encore à préciser. Il faudra voir le sujet des passerelles. Le DG a tenu à faire part de son souhait de voir préservé le volume de promotions de collègues AFiPA dans ce nouveau corps tout en reconnaissant que la DGFIP n'est pas pilote sur ce dossier.

Conformément à notre demande intersyndicale, le DG a accepté de reporter le point « Rapport social unique » à un autre CTR dédié tout en répondant à nos observations faites en liminaire. Si le DG a bien compris notre demande de prospective à l'occasion de la présentation de ce rapport, il considère que ce document est un bilan et qu'apporter des perspectives changerait sa nature. Il s'est dit cependant favorable à utiliser le GT Formation professionnelle (et d'autres GT si nécessaire) pour alimenter le Rapport social unique ce qui n'a pas vraiment répondu à notre demande.

Les autres points inscrits à l'ordre du jour pour avis concernaient respectivement un projet de décret actualisant les règles de compétence territoriale des agents de la DGFIP en matière de contrôle fiscal (prévues à l'article 350 terdecies de l'annexe III au code général des impôts) et un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 juin 2021 relatif au classement des postes comptables et des emplois de chef de service comptable à la DGFIP.

- **Modification des règles de compétence territoriale en matière de contrôle fiscal**

Deux actualités amènent l'administration à modifier certains points de l'art. 350 terdecies de l'ann. III au CGI. D'une part, la mise en place des pôles de contrôles sur pièces à distance (Belfort, Besançon, Béthune, Châteaudun, Dieppe) dans le cadre du projet de fausse « *démétropolisation* » qui nécessite d'étendre le « droit de suite » – jusqu'à présent réservé au contrôle fiscal externe (CFE) – au contrôle sur pièces (CSP). D'autre part, il s'agissait pour la DG de transposer une décision de 2019 de la cour de Cassation en matière d'enregistrement, laquelle avait déjà fait l'objet d'une note d'application. Le point « V » de l'article modifié entérine donc la règle de compétence en matière de contrôle des actes au service de l'enregistrement et abandonne le principe de compétence partagée entre le lieu de dépôt déclaratif et le lieu de situation des immeubles (*ratione loci*). Au passage, un nouveau « III » prend en compte la création du service national de l'enregistrement à Roanne (SNE) qui traite des déclarations dématérialisées, et divers toilettages sont opérés (droit de timbre qui figurait dans un autre article y est dorénavant visé ; le « IV » est abrogé ; etc.)

La DG a invoqué le « bon sens » pour modifier cet article. La délégation **CFDT-CFTC** a demandé que le même « bon sens » soit aussi entendu en matière de CFE. Ainsi, dans le cadre de vérifications d'entreprises aux contours frauduleux, les vérificateurs devraient pouvoir étendre dans certains cas leur pouvoir de contrôle aux sous-traitants (notamment quand ceux-ci ont leur siège dans des directions où le « risque » d'être vérifié est très faible), quand le gérant a « opportunément » changé de siège social, ou quand il est démontré que donneur d'ordre et sous-traitant sont dans une proximité univoque. Le « bon sens » devrait prévaloir ici aussi puisque cela défend les intérêts de l'Etat en matière de contrôle fiscal et de recouvrement. Nous attendons un retour d'ici le prochain GT SFCF du 2 décembre 2021 sur ce point.

Par ailleurs, nous avons insisté sur le fait qu'il était absolument nécessaire de conserver une approche « terrain » notamment dans la détermination des évaluations des immeubles. La mise en place de pôles ou de services nationaux ne doit pas amener à n'évaluer qu'à partir de PATRIM ou d'autres sources externes. Il faut que les services travaillent main dans la main (PCRP, domaines, BCR, etc.) en objectivant leur apport mutuel dans la finalisation des enquêtes et des évaluations.

**La délégation CFDT-CFTC s'est abstenue au moment du vote, les autres OS ont voté contre.**

- **Classement des postes comptables et des emplois de chef de service comptable**

Sur le deuxième point, notre délégation a voté contre le projet d'arrêté présenté comme les trois autres OS. Plusieurs raisons expliquent ce vote. Si la DGFIP a voulu anticiper la préparation et la présentation du classement des postes comptables, pour donner de la visibilité au réseau et pour accélérer le « dégageant d'indices » à redistribuer dans la sphère administrative, les critères retenus étaient pour nous inacceptables. De plus, aucune présentation effective des charges de chaque poste n'a été faite par la DG pour permettre aux représentants du personnel de juger de la pertinence de ce nouveau classement. Pire, au final, les critères n'ont jamais été respectés puisque chaque directeur local a été autorisé à proposer un classement à sa convenance sans compte à rendre aux représentants des personnels locaux.

Par ailleurs, la loi de finances pour 2022 entérinant la suppression de la Responsabilité Personnelle et Pécuniaire des comptables publics, au profit d'un nouveau régime de sanctions pour fautes non assurables et non rémissibles, va impacter l'analyse des critères à retenir sur le niveau de responsabilité des postes comptables.

Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, à ce stade, tous les travaux, qui ont été conduits jusqu'en mai 2021, sont devenus obsolètes. Le classement des postes comptables doit donc être totalement revu. Une nouvelle définition de comptabilisation des niveaux de responsabilité, et donc des niveaux de classement des postes, doit être débattue avec les organisations syndicales représentatives avant validation du classement en cours à horizon 2023.

Enfin, la DG s'était engagée au maintien de tous les indices économisés en les réinjectant dans le réseau DGFIP au profit des personnels de cette direction. Notre délégation a jugé que cet engagement était loin de présenter

des garanties pour les années à venir compte tenu de certaines échéances électorales majeures en 2022 et des efforts qui continueront sans nul doute d'être demandés à la DGFIP au niveau budgétaire.

**La délégation CFDT-CFTC Finances publiques a voté contre le projet d'arrêté présenté.** Les autres OS ayant fait de même, le CTR sera reconvoqué le 25 octobre sur ce point.

Le dernier point, inscrit pour information à l'ordre du jour de ce CTR, concernait les **transferts 2022 de la gestion et du recouvrement à la DGFIP de taxes gérées par la DGDDI et par certains opérateurs.**

Après plusieurs groupes de travail exclusivement dédiés à l'accueil des douaniers qui souhaiteront suivre leur mission, la DG, qui a consciencieusement refusé de parler « métiers » et organisation du travail, présentait au CTR les transferts 2022 du recouvrement et de la gestion de certaines taxes, principalement gérées par la DGDDI jusqu'alors (taxe intérieure de consommation portant sur l'électricité (TICFE) ; taxe intérieure de consommation portant sur le gaz (TICGN) ; taxe intérieure de consommation portant sur le charbon (TICC) ; TVA à l'importation ; différentes taxes et cotisations affectées au CNC ; taxe sur les ventes des produits pharmaceutiques affectée à l'ANSES).

Concernant les taxes affectées au CNC et à l'ANSES, aucune évaluation du nombre d'équivalents temps plein travaillés (ETPT) nécessaires dans ces deux administrations pour la gestion de ces taxes n'a été présentée. Pour les transferts douaniers, qui se poursuivront en 2023 et 2024, une évaluation a minima indique 702 ETPT nécessaires pour la stricte gestion, sans évoquer le pilotage, le contrôle ni la conception.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenté à nouveau d'obtenir des précisions sur cette fameuse réingénierie des processus qui va miraculeusement permettre de gérer ces taxes avec moins d'ETPT à la DGFIP que ce n'était le cas à la DGDDI.

La DG n'a pas été en mesure de préciser clairement le nombre d'emplois transférés et s'est refusée à expliquer les gains de productivités attendus autrement que par des généralités. Elle a évoqué les chiffres de 182-192 emplois, nous renvoyant par ailleurs au projet de loi de finances (PLF) pour 2022. Le PLF 2022 prévoit en effet le transfert de 144 ETPT (94 ETP) au titre de l'année 2022 correspondant aux transferts de fiscalité douanière 2022. Or la DGDDI évaluait la charge de travail induite par les taxes transférées en 2021 et 2022 à la DGFIP à 320,4 ETPT. En l'absence de transferts effectués en 2021, la DGFIP réalisera donc la même mission avec moins de la moitié des ETPT. Même si la gestion administrative des dossiers est déjà intégrée dans les charges des services qui reçoivent la mission, nous aurions souhaité que la DG nous explique précisément les modalités légales et techniques qui permettent ces gains de productivité. La DG n'a pas donné suite et cela semble d'autant plus regrettable que les propos du directeur général ont laissé entendre que ces évaluations techniques ont été réalisées. **L'opacité maintenue par la DG conduit à considérer que cette opération ressort du transfert de suppressions d'emplois.**

Après avoir réitéré notre demande de GT métiers, nous avons souhaité disposer du kit d'accueil RH des agents douaniers souhaitant suivre leur mission. La DG nous a assuré que les douaniers disposeraient de tous les éléments nécessaires pour se positionner avant la fin de l'année afin que le mouvement général 2022 puisse également tenir compte de l'apport d'agents douaniers dans les directions locales. En effet, si les douaniers intégrant la DGFIP seront affectés localement après le mouvement interne, ils seront par contre affectés avant le mouvement local des externes arrivant a priori dans 38 directions en 2022. Par ailleurs, dès novembre 2021, des experts douaniers seront affectés au pôle national de soutien au réseau (PNSR) de PAU (4 experts retenus à la date du CTR).

Notre délégation a également souhaité aborder le sujet du portail commun du recouvrement (PCR) fiscale et social dont l'impact sur l'organisation du travail et des services sera probablement significatif. La DG a accepté de présenter aux organisations syndicales le PCR qui sera prochainement expérimenté par un groupe restreint d'utilisateurs professionnels. Elle a assuré que ce PCR serait une interface laissant totalement indépendantes les deux sphères fiscales et sociales, du moins pour le moment et en l'état des développements en cours. Reste qu'avec un accès unique l'utilisateur nécessitera nécessairement une réponse unique. De fait, il y aura nécessairement des conséquences sur l'organisation de la mission de recouvrement. Certaines réflexions sur le portage possible de procédures par des administrations partenaires nous a enfin laissé penser que l'idée d'une agence unique du recouvrement fiscal et social n'est pas totalement enterrée et que des voies de convergence sont recherchées.

**L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a réaffirmé la nécessaire indépendance des sphères fiscales et sociales comme un principe intangible.**