

## LE CADEAU DE CÉSAR ?

La DGFIP est un réseau comptable, du moins est ce ainsi que cette direction générale a été définie au moment de sa création.

Si l'on en croit cependant les « lignes directrices » du directeur général, il est permis de s'interroger.

En effet, tout au long de la prose directoriale jamais le mot « comptable public » n'apparaît, pas plus d'ailleurs que celui de RPP.

Est ce à dire qu'une mutation s'opère vers une administration peuplée de seuls chefs de services et où la responsabilité personnelle et pécuniaire serait assimilé à un concept désuet, vague souvenir d'un temps révolu ?

Le rêve de notre directeur général consisterait-il à éradiquer jusqu'à la notion de comptable principal, responsable devant un juge financier pour en finir avec une autonomie de gestion suspecte à ses yeux ?

La DGFIP serait tellement plus facile à gérer sans réseau et sans comptable à travers de vastes plateformes spécialisées ou avec un réseau réduit à un ou deux postes par département gérés par des AFIP ou AGFIP !

C'est pourtant ce qui se dessine à travers l'expérimentation des « SAR » improprement dénommés

services d'appui au réseau. Une présentation habile et surtout suffisamment floue pour qu'il soit difficile de séparer le bon grain de l'ivraie en rend l'idée parfois séduisante.

En effet, si certains de ces services peuvent être utiles et parfois existent déjà, d'autres en revanche dissimulent la fin du comptable de proximité au profit de « back office » chargés du visa dépenses et recettes en mode industriel.

Sur les conditions d'exercice de la RPP dans un tel contexte, l'administration assure qu'il n'y aura pas de problèmes mais se trouve frappée de mutisme devant les questions précises en se retranchant derrière le concept d'expérimentation.

Estimant sans doute insuffisantes les attaques contre la fonction comptable à travers les conditions d'exercice des missions, notre DG s'est trouvé un nouveau joujou idéal pour continuer d'éradiquer le métier de comptable public en l'attaquant par ses statuts.

Ainsi, il s'est saisi de l'opportunité offerte par la transposition de PPCR dans les grilles DGFIP pour aller bien au delà de l'exercice imposé.

Il s'est ainsi livré à une refonte de l'échelonnement indiciaire des trois grades dits A+ ressentie à juste titre par les ldiv comme un déclassement.

### ÉRADIQUER LE MÉTIER DE COMPTABLE PUBLIC

Il faut ensuite une bonne dose de cynisme pour oser écrire dans « les lignes directrices » que d'une part « une attention soutenue doit être portée aux cadres » et que d'autre part, « chacun doit contribuer positivement à bâtir la DGFIP de demain par sa conscience professionnelle, son imagination et sa réflexion ».

En matière de motivation et de reconnaissance, on a vu mieux que le retour du cloisonnement, de la verticalité et de la subordination entre les différentes catégories de cadres là où prévalait la coexistence et la coopération. Mais, comme tout le reste, c'est sans doute moderne.....

En référence à une célèbre bande dessinée, comme César, le Directeur Général gratifie ses cadres, en remerciement de 20 ou 30 ans de bons et loyaux services, d'un cadeau qui empoisonnera les relations de travail pendant des années

Face au démantèlement organisé des services et des missions, la mobilisation des personnels reste le seul moyen d'inverser le rapport de force. L'engagement des cadres sera déterminant pour y parvenir.

*Hélène Fauvel*

Secrétaire Générale

## PPCR DES CADRES

# LA DGFIP A RÉPONSE À TOUT MAIS PAS À TOUS !

***La DGFIP profite de l'opportunité offerte par PPCR pour organiser un repyramidage des grades dont les IDIV et les inspecteurs vont faire durablement les frais. Pour justifier sa position, elle multiplie les arguments plus spécieux les uns que les autres et peine à dissimuler des motivations quasi exclusivement budgétaires.***

La DGFIP a présenté le fruit de ses réflexions sur PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) aux organisations syndicales lors d'une réunion le 27 juin et d'un groupe de travail (GT) le 5 juillet 2016.

Pour **F.O.-DGFIP**, et comme nous l'avons déjà exprimé lors des compte-rendus de ces deux audiences, la pilule est dure à avaler pour les inspecteurs et les IDIV qui ne récolteront que des miettes dans l'histoire et feront l'objet, pour ces derniers, d'un déclassement sans précédent dans la fonction publique.

Il est étonnant aujourd'hui de voir certaines OS signataires de PPCR pousser des cris d'orfraie devant le sort réservé aux IDIV !

Que propose donc la DGFIP ?

Tout simplement de retenir l'indice 1005 brut pour la nouvelle grille des IDIV à horizon 2020 en justifiant ce bornage indiciaire par :

**ARGUMENT DGFIP** : l'application du transfert prime-points et d'une revalorisation indiciaire (principe inhérent à PPCR)

**RÉPONSE F.O.-DGFIP** : Comme pour tous les personnels, ce transfert prime-point est un marché de dupes, le gain PPCR dudit transfert étant partiellement auto-financé par la diminution des primes de l'équivalent de 9 points d'indice majoré (IM) pour le cadre A (4 points d'indice en 2017 et 5 points en 2018).

Quant à la revalorisation indiciaire, elle n'est pas la même pour tous !

Ainsi, quand un inspecteur et un IDIV seront revalorisés de 15 points d'IM (dont 9 de transfert prime-point, donc seulement 6 en réel !) à l'issue du protocole PPCR en 2020, un IP se verra revaloriser de 29 points et un AFIPA de 23.

Il est donc permis d'affirmer que la DGFIP profite

de l'occasion PPCR pour modifier en profondeur la chaîne de commandement.

Là où il y avait coexistence et coopération, la DGFIP introduit de fait un principe de subordination en faisant fi de celui de responsabilité personnelle et pécuniaire.

**ARGUMENT DGFIP** : la distinction carrière courte/ carrière longue

**RÉPONSE F.O.-DGFIP** : Pour **F.O.-DGFIP**, cet argument n'est pas recevable.

A égalité d'indice terminal, il faut analyser la différence entre carrière courte et carrière longue dans le fait qu'en carrière longue on sera moins longtemps dans l'indice terminal.

**ARGUMENT DGFIP** : une cohérence entre la grille indiciaire, la carrière et les missions des IDIV

**RÉPONSE F.O.-DGFIP** : Pour **F.O.-DGFIP** les comptables auront du mal à accepter cet argument, eux qui, au fur et à mesure de leur carrière comptable et grâce à leurs compétences acquises, ont répondu à l'attente de leur hiérarchie en gérant des postes de plus en plus importants.

Pour la DGFIP, il y aurait donc une différence entre les comptables qui interdirait aux moins gradés de gérer à l'avenir des postes qu'ils gèrent actuellement ?

Pour **F.O.-DGFIP**, de 35 à 50% d'écart de revalorisations entre les grades relève plus de l'incohérence que d'autre chose ! Faut-il vraiment être déconnecté des réalités du terrain pour ne pas s'apercevoir du mépris pour les IDIV comptables qui transpire dans ces affirmations.

**ARGUMENT DGFIP** : la réflexion à venir sur les parcours de carrière des cadres supérieurs et les accès aux postes comptables

**RÉPONSE F.O.-DGFIP** : Pour **F.O.-DGFIP**, on perçoit entre les lignes une vieille antienne de notre directeur général, fervent défenseur de la logique de

débouché comptable en couronnement de carrière. **F.O.-DGFIP** le réaffirme : être comptable s'acquiert tout au long de la carrière.

Il est bien évident que les restructurations et les règles de gestion ont pour but d'évincer les IDIV des postes les plus importants, alors même que leur hiérarchie et leurs partenaires reconnaissent la qualité de leur gestion.

## UN REPYRAMIDAGE LOURD DE CONSÉQUENCES POUR LA CARRIÈRE COMPTABLE

**ARGUMENT DGFIP** : l'intérêt désormais accru de passer l'examen professionnel permettant d'accéder au grade d'AFiPA

**RÉPONSE F.O.-DGFIP** : De qui se moque t-on ? L'administration reconnaît là que la seule possibilité à l'avenir pour un comptable IDIV d'avoir un poste HEA ou HEB en fin de carrière sera de passer l'EP d'AFiPA. La DG vou-

dra bien nous préciser la notion « d'intérêt accru » à passer la sélection sachant que :

► seuls 2 IDIV HC ont été reçus en 2016 sur 11 candidats (1 reçu en 2015 sur 9 candidats et 7 sur 21 en 2014) ;

► une durée incompressible de 24 mois sur un emploi administratif est attendu des cadres en 1<sup>ère</sup> affectation d'AFiPA. Pour **F.O.-DGFIP**, les taux et modalités de sélection à AFiPA ainsi que les règles d'affectation devront être rediscutées. Autre problème, la non saturation des quotas d'accès statutaires qui aurait permis sur les 2 dernières années, de retenir 6 IDIV HC supplémentaires.

**ARGUMENT DGFIP** : le fait que le grade d'IDIV « enjambait deux grades de la fonction publique ».

**RÉPONSE F.O.-DGFIP** : La DGFIP règle le soi-disant problème en le traitant par le bas plutôt que par le haut.

**F.O.-DGFIP** fait observer que les statuts de 2010, qui n'ont que 6 ans, le permettaient, et que PPCR l'interdirait ! Ou, pour être plus précis, la DGFIP profite de l'occasion inespérée que lui offre PPCR pour déclasser les IDIV avec une pseudo-justification d'opposition carrière courte/carrière longue.

### Les conséquences de cette mascarade sont :

► Des possibilités de détachement auprès d'organismes publics (services de l'État, collectivités publiques) menacées du fait de cet indice 1005 brut qui ne correspond à aucun niveau de recrutement hors DGFIP.

En mettant l'indice sommital du grade d'IDiv HC à un indice inférieur à 1015 bruts, la DGFIP interdit, de fait, toute mobilité externe à ces derniers ;

► Un accès en cours de carrière à AFIP désormais supprimé parce que prétendument «symbolique». Le même sort est d'ailleurs réservé au dispositif AFIP fin de carrière ;

► Un positionnement indiciaire inférieur à celui des cadres territoriaux ;

► Un décrochage des IDIV par rapport à d'autres fonctionnaires dont les administrations respectives ont su mieux défendre leurs intérêts que la DGFIP (enseignants, conseillers d'administration scolaires et universitaires, officiers supérieurs pour ne citer qu'eux) ;

► Un accès aux postes indicés relevant de l'hypothétique résultat d'une discussion à venir ;

► Une menace potentielle concernant les promotions sur place ;

► Un positionnement des IDiv CN et HC administratifs, en direction ou adjoints, encore plus mal aisé qu'actuellement.

## EXTRAITS DES RÉFLEXIONS DE LA DGFIP SUR L'ACCÈS FUTUR AUX POSTES COMPTABLES ET SUR LES QUOTAS D'ACCÈS ( GT DU 5/7/2016 ) :

« En environnement « PPCR », la question d'un maintien à terme de l'accès des IPFIP et AFIPA aux postes C2 se pose et ce d'autant que les départs d'IPFIP sur ces emplois entraînent une forte tension dans les mouvements administratifs de ce grade (environ 70 postes non pourvus actuellement).

S'agissant des postes C1, l'ordre de traitement des quotas (actuellement AFIPA/IP/IDIV HC) pourrait être revu afin de mieux prendre en compte le nouveau contexte PPCR.

La mise en place d'un échelon spécial pour les AFIPA pose également la question de l'accès de ces cadres aux postes C1. A priori, la logique « méritier » pourrait être privilégiée.

Enfin, une réflexion pourrait s'engager sur les règles de promotion sur place. »

« A horizon 2020, les quotas d'accès aux postes comptables C1 seront appelés à évoluer. Le PPCR va conduire à un nouvel équilibre entre les grades. Le fait que des cadres atteignent par leur déroulé indiciaire un indice de rémunération aujourd'hui accessible uniquement par détachement ne retire pas l'intérêt d'occuper ces emplois comptables mais modifie de fait la logique qui avait présidé à la définition des différents quotas.

A plus ou moins moyen terme, les quotas devront être repensés afin de tenir compte de ces nouveaux paramètres tout en garantissant les possibili-

tés statutaires prévues pour chaque grade. En fonction des catégories d'emplois concernées, des reports d'un grade à l'autre sont donc à prévoir, dans le respect des perspectives d'évolution jusqu'alors reconnues dans la sphère comptable.

Ces aménagements interviendront progressivement au rythme de mise en oeuvre du PPCR, de 2017 à 2020.

Une première étape consistera, à la rentrée 2016, à réaliser un bilan des règles d'accès aux postes comptables de manière à décider les premiers ajustements à compter du mouvement du 1<sup>er</sup> semestre 2018 voire du second semestre 2017. »

La Direction Générale tente donc de vendre son projet sur la foi d'une vague promesse d'un meilleur accès aux postes indicés pour les IDiv, couplée à une redéfinition de la doctrine d'emploi des IP assortie d'un accès plus réduit aux postes comptables.

C'est oublier un peu vite qu'il existe de plus en plus d'IDiv administratifs, souvent anciens comptables sacrifiés sur l'autel des restructurations du réseau et de la concentration des postes.

C'est aussi imaginer un peu naïvement que les IP pourraient accepter de voir cette nouvelle possibilité se refermer.

La DG a aussi présenté un relèvement indiciaire des postes CSC5 de 1015 à 1027 avec des CSC 4 à 1100. La tentation est grande pour cette dernière de vouloir cantonner les IDIV à ce niveau de postes.

**F.O.-DGFIP** défendra, lors des futurs GT de l'automne, les acquis indiciaires et d'accès aux postes indicés lettres des IDIV comptables qui ne sauraient être remis en cause par une interprétation très personnelle du protocole PPCR par la DGFIP.

Notre syndicat sera aussi très vigilant sur la énième réouverture du chantier des règles de gestion dont la DGFIP prend prétexte avec PPCR.

Nous avons acquis la certitude à **F.O.-DGFIP**, tant

lors de nos audiences menées conjointement avec nos fédérations FO au niveau interdirectionnel Bercy (SG) que ministériel (ministère de la fonction publique), que la DGFIP est quasiment la seule direction à aller aussi loin dans l'entreprise de détricotage des statuts au prétexte fallacieux de PPCR.

**F.O.-DGFIP** est la seule organisation syndicale représentative non signataire de PPCR à revendiquer une reprise des discussions en septembre avec comme base de départ un indice sommital des IDiv à IB1015 bruts qui doit pouvoir ensuite être porté à IB1027 bruts dans le respect du statut de 2010.

Il est toujours intéressant de constater que Solidaires et CGT revendiquent certes un indice 1015 bruts pour les IDIV mais en remontant celui des IP...

A croire que ces deux organisations vivaient très mal les statuts de 2010 et considèrent que la pureté du grade doit prévaloir sur les acquis de l'expérience.

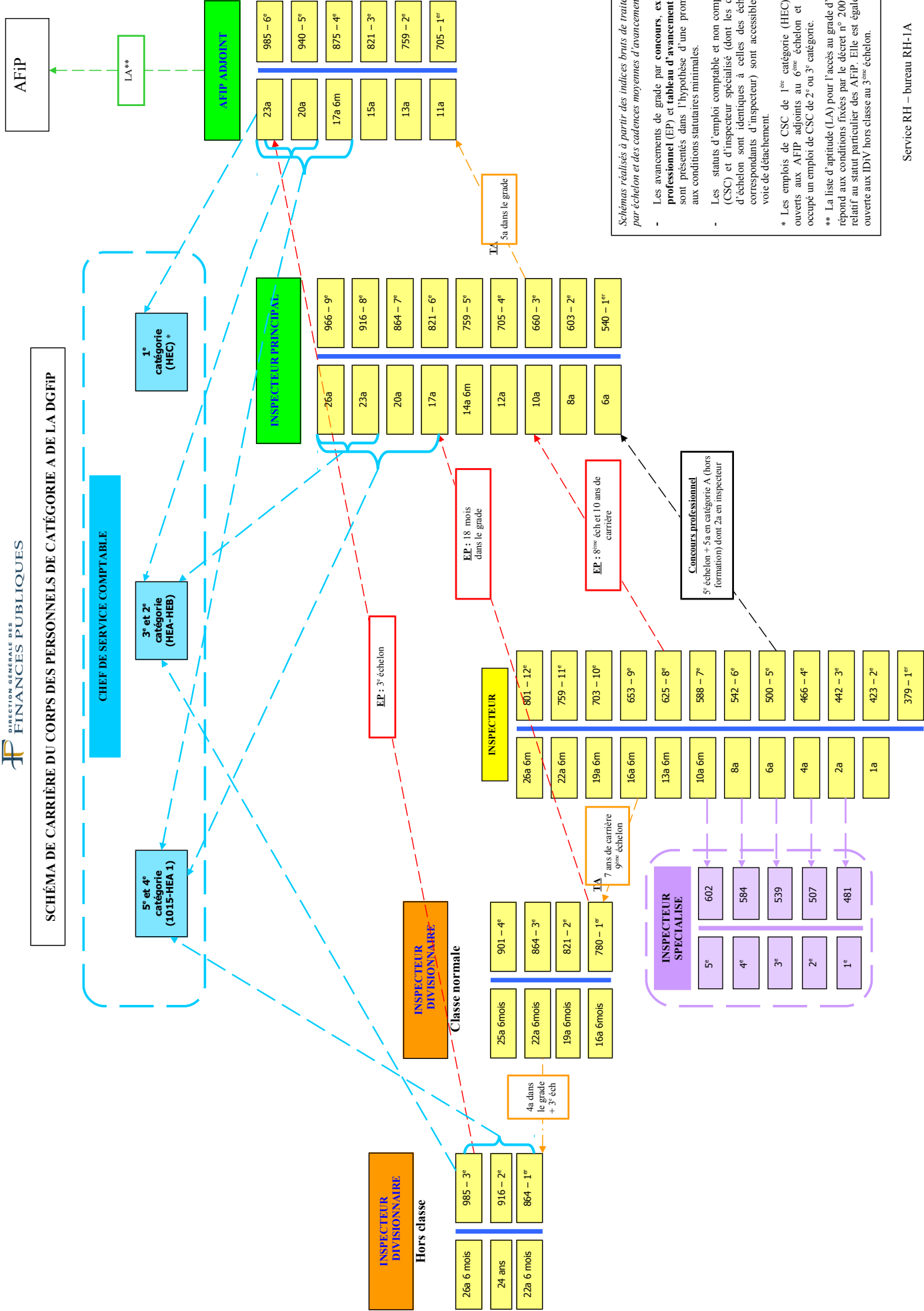
La logique (si on peut l'appeler comme ça !) de PPCR n'était pas de casser tous les statuts particuliers, et pourtant la DGFIP le fait !

A croire que cette direction a vraiment envie de casser du comptable et par là même de repenser (liquider ?) la responsabilité personnelle et pécuniaire !

**F.O-DGFIP  
REVENDIQUE  
UN INDICE BRUT  
SOMMITAL  
À 1015 PUIS 1027  
POUR LES IDIV**

SITUATION PAR GRADES AU 31/12/2016									
	NB POSTES	AFIPA	%	IPFIP dont IDIV ex IP	%	IDIV HC	%	CH	IDIV CN
HEC	44	12	27,3	2					
HEB	110	68	61,8	2	1,8	26	23,6	10	
HEA	289	151	52,2	19	6,6	109	37,7	5	
HEA 1 <sup>er</sup> Chevron	194	57	29,4	73	37,6	43	22,2	13	
1015	198	26	13,1	93	47	73	36,9	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>835</b>	<b>314</b>		<b>189</b>		<b>251</b>		<b>31</b>	<b>1</b>

SCHÉMA DE CARRIÈRE DU CORPS DES PERSONNELS DE CATÉGORIE A DE LA DGFIP

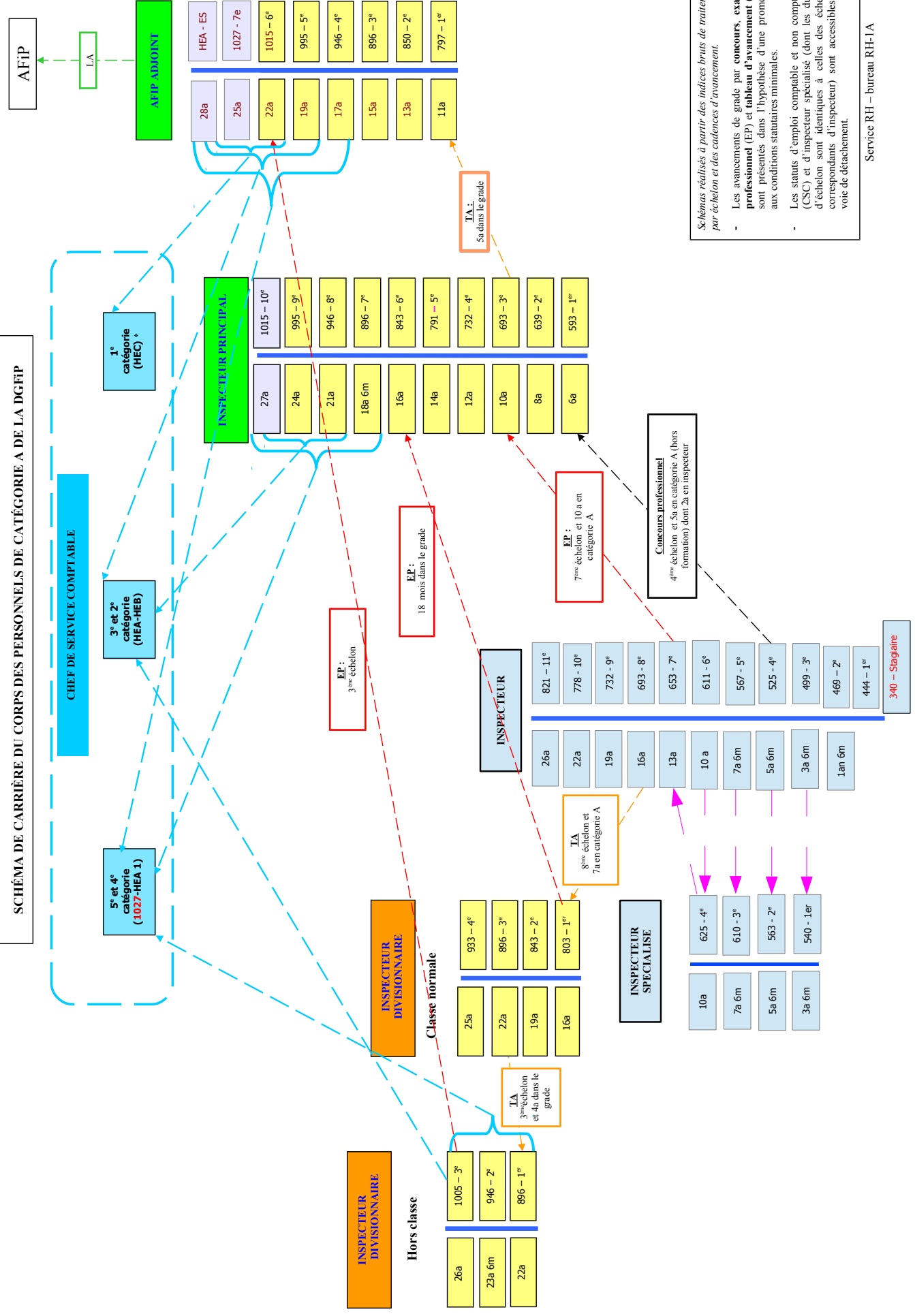


*Schémas réalisés à partir des indices bruts de traitement par échelon et des cadences moyennes d'avancement.*

- Les avancements de grade par **concours**, **examen professionnel** (EP) et **tableau d'avancement** (TA) sont présentés dans l'hypothèse d'une promotion aux conditions statutaires minimales.
- Les statuts d'emploi comptable et non comptable (CSC) et d'inspecteur spécialisé (dont les durées d'échelon sont identiques à celles des échelons correspondants d'inspecteur) sont accessibles par voie de détachement.
- \* Les emplois de CSC de 1<sup>er</sup> catégorie (HEC) sont ouverts aux AFIP adjoints au 6<sup>me</sup> échelon et ayant occupé un emploi de CSC de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.
- \*\* La liste d'aptitude (LA) pour l'accès au grade d'AFIP répond aux conditions fixées par le décret n° 2009-208 relatif au statut particulier des AFIP. Elle est également ouverte aux IDIV hors classe au 3<sup>me</sup> échelon.

# ANNEE 2020

## SCHÉMA DE CARRIÈRE DU CORPS DES PERSONNELS DE CATÉGORIE A DE LA DGFIP



*Schémas réalisés à partir des indices bruts de traitement par échelon et des cadences d'avancement.*

- Les avancements de grade par **concours, examen professionnel (EP) et tableau d'avancement (TA)** sont présentés dans l'hypothèse d'une promotion aux conditions statutaires minimales.
- Les statuts d'emploi comptable et non comptable (CSC) et d'inspecteur spécialisé (dont les durées d'échelon sont identiques à celles des échelons correspondants d'inspecteur) sont accessibles par voie de détachement.

# EN JUILLET, LA DGFIP A TOUT OSÉ !

*Poursuite de la prétendue rationalisation du réseau des SIE, classement des postes comptables sans classement et privatisation du recouvrement des produits locaux, le moins qu'on puisse dire c'est que la Direction Générale n'a pas observé de trêve estivale.*

## LE TRAVAIL À DISTANCE DANS LES SIE

Un bilan des expérimentations et des évolutions des SIE a été présenté lors du groupe de travail du 1<sup>er</sup> juillet au travers de quatre thèmes : travail à distance, actualités de la gestion comprenant le contrôle fiscal externe (CFE), surveillance et relance du pilotage, déploiement de RSP (refonte des systèmes de paiement) et organisation intégrée. (voir notre compte-rendu en date du 9/8/2016 sur notre [site](#)).

Arrêtons nous sur ce thème du travail à distance car il est révélateur des dérives d'une modernisation mal pensée.

Selon la DGFIP, qualitativement il n'y a eu aucune difficulté technique significative (tant AVISIR que gestion) ; l'éloignement géographique et une moindre connaissance du terrain n'ont aucune conséquence.

La mission à distance est, selon la DGFIP, transparente pour l'utilisateur et la qualité du service rendu constante. Le volet quantitatif révèle des résultats « nettement encourageants ».

Pour **F.O.-DGFIP**, la logique de concentration des structures continue sans aucune autre logique que celle budgétaire.

Au printemps 2016, on nous présentait les « Centres de Services Communs » SPL rapidement rebaptisés « services d'appui au réseau » (SAR) pour paraître plus « politiquement corrects » et moins clivants.

Ne nous y trompons pas, derrière ces deux expérimentations la même finalité : réduire le nombre de structures comptables, concentrer les SIE, les trésoreries mais aussi les SIP et SPF sur un petit nombre d'implantations départementales, voire régionales.

**F.O.-DGFIP**, pour le moins dubitatif au regard des éléments présentés, a rappelé ses analyses et revendications dès les propos liminaires :

- ▶ Maintien d'un réseau de proximité au plus près des usagers.
- ▶ Conservation de la proximité géographique des implantations des services de contrôle et de gestion.
- ▶ Opposition à tout regroupement et à toute départementalisation des SIE.
- ▶ Exigence des moyens humains et matériels nécessaires à l'accomplissement des missions.

## UN CLASSEMENT DES POSTES 2017 QUI N'EN CLASSE AUCUN !

Les représentants **F.O.-DGFIP** au Comité Technique de Réseau (CTR) du 7 juillet 2016 ont eu confirmation, par la voix du Directeur Général, que pour la première fois nous aurions un classement qui n'en est pas un !

Pour bien comprendre ce nouveau concept qui doit paraître « salubre » aux yeux de notre Directeur Général tellement friand de ce terme, il faut se rappeler que le CTR faisait suite à de nombreux groupes

de travail techniques au cours desquelles, la délégation **F.O.-DGFIP** avait pu faire valoir quelques-unes de ses positions.

Il n'en demeure pas moins qu'à l'arrivée, ce reclassement, pour n'être pas révolutionnaire, révèle une certaine opacité dans la prise en compte des différents critères. En effet, à titre d'exemple, il est possible de tenir compte de la fusion de deux Établissements Publics de Coopération Intercommunale



(EPCI) au 1<sup>er</sup> janvier 2017 mais pas de l'extension de compétences d'un EPCI à de nouvelles communes.

Il n'est donc pas nécessaire d'être expert dans cet exercice pour comprendre que ce classement souffre de quelques distorsions.

En outre, pour la première fois depuis que cet exercice statutaire se déroule, le classement général décroissant par famille de postes, ne figurait pas au nombre des documents de travail.

Il fut d'ailleurs intéressant d'apprendre que la Direction Générale n'estimait pas nécessaire de fournir cette information au motif qu'il existerait un risque de malentendu et d'incompréhension de la part des

comptables concernés par les « bougés » en plus ou en moins (sic).

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est plutôt par de telles manœuvres que l'état major de la DGFIP se discrédite auprès des comptables de terrain et laisse, à tort ou à raison, la porte ouverte à toutes les interprétations.

Dans ces conditions, **F.O.-DGFIP** ne pouvait que voter contre ce projet de classement.

A noter que le prochain classement sera en 2020, la DG ayant opté pour une nouvelle périodicité triennale, périodicité qui n'a même pas été abordée lors du CTR !

## Tableau de synthèse des évolutions en nombre de postes comptables

	SIP	SIE	SIP-SIE	TM	TS	PRS	SPF	SDE	TOTAL
<b>C+</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>39</b>
anciennement C1	3	0	0	0	5	0	0	0	8
anciennement C2	0	0	0	1	0	0	0	0	1
inchangée	4	2	0	0	13	2	0	0	21
nouvelle structure	0	0	0	0	0	0	0	9	9
<b>C1</b>	<b>160</b>	<b>310</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>195</b>	<b>19</b>	<b>104</b>	<b>1</b>	<b>845</b>
à la hausse (anciennement C2-C3-C4)	33	24	2	9	31	6	21	0	126
inchangée (anciennement C1)	127	285	21	24	164	13	83	0	717
nouvelle structure	0	1	0	0	0	0	0	1	2

	SIP	SIE	SIP-SIE	TM	TS	PRS	SPF	SDE	TOTAL
<b>C2</b>	<b>336</b>	<b>156</b>	<b>138</b>	<b>269</b>	<b>557</b>	<b>57</b>	<b>113</b>	<b>2</b>	<b>1628</b>
à la hausse (anciennement C3-C4)	0	0	4	68	49	17	16	0	154
à la baisse (anciennement C1)	14	20	0	3	23	0	30	0	90
inchangée (anciennement C2)	318	135	134	198	482	40	67	0	1374
nouvelle structure	4	1	0	0	3	0	0	2	10
<b>C3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>675</b>	<b>310</b>	<b>25</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>1135</b>
à la hausse (anciennement C4)	0	0	0	119	26	0	25	0	170
à la baisse (anciennement C1-C2)	3	0	1	23	35	0	16	0	78
inchangée (anciennement C3)	5	0	21	533	249	25	54	0	887
nouvelle structure	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>C4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>131</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>213</b>
à la baisse (anciennement C1-C2-C3)	0	0	0	6	5	0	5	0	16
inchangée (anciennement C4)	0	1	0	125	33	0	38	0	197
nouvelle structure									0
<b>TOTAL</b>	<b>511</b>	<b>469</b>	<b>183</b>	<b>1109</b>	<b>1118</b>	<b>103</b>	<b>355</b>	<b>12</b>	<b>3860</b>

NB : Tableau n'incluant pas les 12 postes à l'étranger et les 7 trésoreries spécialisées impôts au classement inchangé, soit un total de 3 879 postes

A l'issue de l'ensemble des travaux conduits, les postes comptables de la direction générale des finances publiques (sans les postes comptables à l'étranger, 12 dont 4 C1 et les trésoreries spécialisées impôts) sont classés au 1/1/2017 en :

- ▶ 845 postes de catégorie C1
- ▶ 1 628 postes de catégorie C2
- ▶ 1 135 postes de catégorie C3
- ▶ 213 postes de catégorie C4

## LE RÉSEAU NOUS INFORME

# PHASE COMMUNICATOIRE : ATTENTION DANGER !

***Avec la mise en oeuvre de la phase communicatoire amiable, la DGFIP prolonge sa logique d'externalisation et renonce à faire appel à ses huissiers et agents enquêteurs pour confier le recouvrement des produits locaux à des groupements dont les méthodes expéditives et les tarifs prohibitifs n'ont rien à envier aux pires sociétés de recouvrement au risque de défrayer la chronique et au mépris des valeurs du service public.***

**E**n amont de la phase de recouvrement forcé, les trésoreries SPL peuvent désormais recourir à la Phase Communicatoire Amiable (PCA) pour relancer les redevables, comme l'autorise l'article L 1617-5 du CGCT.

▶ un nouveau « balayage » par téléphone et SMS,

▶ un avis de passage de l'huissier.

Plusieurs collègues chefs de poste de départements différents nous ont alerté sur le risque d'externalisation totale du recouvrement des produits locaux induit par cette nouvelle procédure limitée (pour l'instant ?) à l'amiable.

A la lecture de la note précitée, on y apprend que «...Au cours de la phase communicatoire, l'huissier de justice n'établit pas de procès-verbal mais communique au comptable les informations qu'il a pu obtenir...»

En effet, une note départementale pose clairement les contours de cette PCA qui s'opérera dans le cadre d'un marché public conclu avec le GIE « Groupement Poursuites Extérieures » ou GPE.

Pourquoi alors ne pas utiliser des agents enquêteurs de la DGFIP et en recruter en conséquence ?

Pour celles et ceux qui ne connaîtraient pas le GPE, il s'agit d'huissiers de justice regroupés en un Groupement d'intérêt économique de portée nationale baptisé élégamment « Groupement des poursuites extérieures » (GPE), et doté de tout l'attirail du parfait agent de recouvrement privé permettant de faire plier le mauvais payeur : gestion des relances et des menaces, appels téléphoniques réguliers, SMS et génération de mails automatiques ; tout ceci n'ayant pourtant aucune valeur communicatoire !

Autre extrait de la note : «...les frais de recouvrement sont en effet versés directement par le redevable à l'huissier de justice...»

On note encore en pied de page que «...le montant des frais qui restent acquis à l'huissier de justice est égal à 12,55 % hors taxe des sommes recouvrées par l'huissier de justice...» !!!

L'huissier se paie sur la bête et dans le cadre d'un marché public dont l'efficacité en terme de recouvrement et de coût pour notre administration reste encore à démontrer.

Cette PCA est active pendant 3 mois :

- ▶ 1 mois de relance courrier,
- ▶ des appels téléphoniques et SMS,
- ▶ un courrier menaçant le redevable de l'envoi d'un OTD !

Là comme ailleurs (certification des comptes SPL par les experts-comptables, évaluations domaniales par BNP Real Estate), l'externalisation au privé de pans entiers de nos missions démontre que sans réaction de notre part, le détricotage de la DGFIP est en marche.

**F.O.-DGFIP** ne manquera pas d'interpeller la direction générale à ce sujet.



## LU POUR VOUS



### IMPLANTATION DES SERVICES PUBLICS : LES PRÉFETS DE DÉPARTEMENT AURONT UN « POUVOIR D'ALERTE »

Une instruction du Premier ministre datée du 3 août vient préciser les modalités du «pouvoir d'alerte» attribué aux préfets de département en ce qui concerne les services déconcentrés de l'État.

Dès réception des informations émanant des SG de chaque Ministère, le Préfet de département réunit ses directeurs des services départementaux.

Dans le cas où un ou plusieurs d'entre eux cible(nt) des fermetures sur une même localité sans alternative adaptée et sans compromis utile entre Ministères, le Préfet constatant l'absence de solution, en accord avec le Préfet de région, sollicite l'arbitrage du Premier Ministre.

Les Préfets de département pourront ainsi «obtenir un arbitrage interministériel s'ils estiment que les évolutions envisagées sont susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur l'accès au service public».

Pour **F.O.-DGFIP**, cette instruction ne fait que nous conforter dans le bien-fondé de nos actions militantes sur le terrain afin de sauvegarder nos implantations malmenées par l'ASR et la loi NOTRe.

### FORMALISME DES TITRES DE RECETTES DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Un titre de recettes individuel ou l'extrait d'un titre de recettes collectif adressé au redevable par une collectivité territoriale doit mentionner les nom, prénom et qualité de la personne qui l'a émis.

Il appartient en outre à l'autorité administrative de justifier, en cas de contestation, que le bordereau de titres de recettes comporte la signature de l'émetteur.

CE (3/8 SSR) 17 mars 2016 – req n° 389069

### QU'EST CE QU'ON SE MAILLE À LA DGFIP

Il faut se pincer pour le croire ; en effet, notre Directeur Général veut, au travers d'un entretien dans la Gazette des communes du 27/6/2016, rassurer sur la proximité de ses services et est prêt à toutes les provocations pour y parvenir. Il n'hésite pas, par exemple, à

asséner quelques contre-vérités dignes de ses désormais célèbres « lignes directrices ».

Morceaux choisis :

« ...Je rappelle que la DGFIP est et restera l'administration la plus maillée sur le territoire : 4 300 points de contact installés dans 2 200 communes.

Une centaine de trésoreries ont fusionné cette année car certains postes, avec 2 ou 3 agents, sont fragiles. Mais la prestation de service demeure. »

Où sont les 4 300 points de contact ? Peut être ce chiffre était-il proche d'une certaine vérité en 2012 mais sûrement pas maintenant.

Pour mémoire, il y a au 1/1/2017 (sources CTR du 7/7/2016) :

▶ 3 879 implantations dont 2 224 trésoreries ;

▶ les postes C4 (quasi-toutes des trésoreries + quelques SPF) sont passés de 813 en 2012 à 213 au 1/1/2017.

Encore un effort M. le Directeur Général et il y aura bientôt plus de Mc Do (1 380 restaurants) en France que de trésoreries !

Des postes à 2 ou 3 agents seraient donc fragiles, quelle révélation !

Pour **F.O.-DGFIP**, la fragilité est la conséquence d'une politique de réduction dogmatique des coûts tant humains que budgétaires au mépris d'une réelle et souhaitée proximité à l'utilisateur.

La prestation de service demeure, mais jusqu'à quand et sous quelles conditions ?

Nous écrivions dans le Focus n°12 de juillet 2015 que l'offre de services proposée aux grandes collectivités par le comptable témoignerait selon l'IGF d'une insuffisante compréhension de la demande des ordonnateurs.

Quand on sait que ce rapport IGF de mai 2015 est une source d'inspiration sans fin pour notre DG, il y a lieu d'être inquiet.

Et ce ne sont pas les trésoreries transformées en « coquilles vides » puis supprimées au profit des CSC ou Centres de Services Communs qui seront en capacité de fournir cette offre.

Le conseil du comptable de terrain n'a pourtant pas de prix.

## Bulletin de Contact

Cliquez ICI → ● Je souhaite adhérer à **F.O.-DGFIP**

Cliquez ICI → ● Je souhaite seulement être inscrit sur la liste de diffusion de **F.O.-DGFIP**

Cliquez ICI → ● Non adhérent, je ne souhaite plus recevoir la newsletter de **F.O.-DGFIP**