



SECTION  
DE LA  
MOSELLE



L'INFO57

Bulletin d'information de la section locale F.O.-DGFIP

CTL DU 22/06/2022

## A chaque directeur son organisation....

Ce comité technique a commencé par la lecture d'une liminaire, où nous dénonçons le remue-ménages, le début de la campagne déclarative, les vacances d'emplois en Moselle, le NRP et ses conséquences, encore et toujours.

Vous la trouverez [ICI](#)

### LA RÉORGANISATION DU CONTRÔLE FISCAL

**FO a fait observer** que le constat présenté par la direction sur les brigades de vérification départementales avait été largement mis en avant lors du CTL sur la suppression de la 3<sup>ème</sup> BDV de mai 2017 et que ses impacts sur la qualité-sécurisation du travail et le poids de la charge de travail tant pour les chefs de brigade que pour les vérificateurs y avaient été dénoncés.

**A quand un prochain CTL au cours duquel la direction reprendra, à son compte, les effets délétères d'autres suppressions de services, tant décriés par les organisations syndicales ?**

En effet, la direction reconnaît que « *le nombre important de vérificateurs (10-11) au sein de chaque brigade combiné au nombre d'affaires par vérificateur (15/an) entraîne une charge de gestion très lourde pour les chefs de services, qui les empêche d'être suffisamment disponibles pour assurer le pilotage stratégique, la gestion du collectif, le soutien technique à leur équipe et la sécurisation juridique des procédures.*

*Par ailleurs, les tâches administratives et matérielles pour gérer les échanges avec le contribuable, tracer les événements dans les applications et sécuriser les procédures paraissent excessivement lourdes et brident l'action des brigades.*

*S'agissant du Pôle départemental de Contrôle et d'expertise (PCRP), son porte feuille couvre un très large périmètre de missions non complémentaires, souvent partagées avec d'autres services de direction, ce qui entraîne des problématiques de frontière de compétences et de morcellement des missions. »*

**FO a affirmé** que la création de la 3<sup>ème</sup> BDV et d'un emploi de soutien ne répond, pour la direction, qu'à une seule problématique, celui de l'encadrement et pour partie à l'importance des tâches matérielles incompressibles. Mais, il n'est pas évoqué l'empilement d'applications chronophages avec des saisies redondantes, leurs lenteurs, lourdeurs et indisponibilités, les vérifications ciblées, les opérations de complément, les examens de comptabilité faussement chargés d'alléger un programme de vérification.

**Mais surtout, pour FO, la création de la 3<sup>ème</sup> BDV ne doit, en aucun cas occulter les difficultés de fonctionnement du Pôle départemental de contrôle et d'expertise (PDCE), service en constant sous-effectif que la direction a équilibré en supprimant des emplois. C'est un service qui couvre une multiplicité de missions qui sont devenus poreuses au fil du temps, car**

les Services des Impôts des Entreprises (SIE), victimes aussi de suppressions d'emplois, se sont centrés sur le recouvrement et la gestion des professionnels au détriment de l'expertise. Combien de protocoles en matière de remboursement de crédits de TVA ont été revus et ce ne sont pas les transferts de taxes douanières et d'urbanisme dans les SIE, déjà bien surchargés, qui vont encore alourdir la gestion dans les SIE et pouvoir donner du souffle au PDCE.

La direction a donc décidé de transférer des missions du PDCE vers la direction avec les emplois correspondants :

- la mission d'expertise générale, le contentieux Modèle U, les crédits d'impôts recherche et divers vers la DAFPE (Division d'accompagnement fiscal, foncier et économique) avec 1 emploi A,
- l'analyse des crédits de TVA vers la DICOR (Division du contrôle et du recouvrement) avec 2 emplois A et 1 emploi B,
- le prélèvement de 3 emplois A du PDCE pour financer la création de la 3<sup>e</sup> BDV.

Il restera in fine 10 emplois A et 1 emploi C (affecté au contrôle de la redevance audiovisuelle des professionnels) avec 1 emploi de A + au PDCE, devenu Pôle de Contrôle et de programmation, centré sur le contrôle sur pièces, la programmation du contrôle fiscal externe et le contrôle fiscal externe. **FO s'interroge sur la capacité de cette nouvelle entité, dénommée Pôle de Contrôle et de Programmation (PCP) qui en plus de ses 2 autres missions, doit assurer la programmation du contrôle fiscal externe pour les 3 BDV et la DIRCOFI Est !**

Il faut rajouter qu'au 01/01/2024 sera créé le Pôle unique des professionnels (PUP) qui regroupera les 3 BDV, le PCP et la BCR (Brigade de contrôle et de recherche) avec à sa tête un emploi d'AFIPA, emploi créé au 01/01/2023.

**FO est intervenue** sur la fin du détachement d'une inspectrice de la division DICOR concernant l'activité « plan banlieue » avec le rattachement de cet emploi au futur PCP au 01/01/2023 et à la fin de la participation de la DDFIP au plan banlieue qui générera un transfert du traitement des demandes du Groupement de gendar-

merie, dans le domaine fiscal à la BCR, sans arrivée d'agents, alors que la BCR est en sous effectif (-1B) et doit assurer la formation des nouveaux agents. La direction a répondu que le groupement de gendarmerie ayant accès à certaines applications informatiques DGFIP, il n'y aurait que très peu de sollicitations de leur part. FO ne manquera de suivre ce point.

**FO s'est opposée à cette affirmation de la direction** « *pour les agents concernés, ces réorganisations structurelles impactent de manière limitée leur affectation et leurs missions qui restent les mêmes* ». En effet, même si chaque agent du PDCE fait du contrôle fiscal externe, cette mission est partagée avec d'autres missions et chacun peut y trouver un certain équilibre au sein d'un collectif qui permet de gérer au mieux l'ensemble des tâches dévolues au PDCE.

De plus, les attentes en matière de contrôle fiscal externe en BDV ne sont pas les mêmes en terme de nature des investigations, de cadencement, de contrôle, de finalité. Il faut une véritable appétence pour le contrôle fiscal externe, activité unique, pour ne pas subir cette obligation de représentation de l'administration en dehors des locaux administratifs, de mise à jour constante de l'actualité jurisprudentielle et d'exposition permanente à une évaluation du contribuable et de son ou ses conseils avec en sus des rapports souvent conflictuels.

**FO a relayé** la difficulté à laquelle seront soumis les 3 inspecteurs du PDCE qui arriveront en BDV au 01/01/2023 avec un stock de vérifications proportionnel à celui de l'encours au PDCE (5 sur 1 an) alors qu'ils seront soumis à un objectif de BDV (15 sur 1 an). La direction a répondu en affirmant être optimiste et qu'il y aurait une mutualisation au sein des BDV et que le principe d'une brigade d'intégration à l'instar de celle qui a été expérimentée à la DIRCOFI Ile de France ne peut être retenue dans la mesure où il ne s'agit pas d'agents sans antériorité en matière de fiscalité ou de comptabilité

**S'agissant des locaux**, la direction recherche des solutions pour l'arrivée des 3 agents du PDCE à la DICOR et d'un agent à la DAFPE. Si la création de la 3<sup>e</sup> BDV, bâtiment clercs, ne

pose pas de problème dans la mesure où il y a un redéploiement de bureaux, pour la direction, **FO s'interroge sur l'implantation des bureaux** qui permette une intégration optimale et mutualisation efficace en créant un véritable collectif de travail.

### **Sur le calendrier prévisionnel et les affectations des agents :**

La Direction demandera au chef de service du PDCE de procéder à un fléchage des missions par agent en vue de leur affectation définitive. Or, chaque agent du PDCE réalisant l'ensemble des missions du PDCE, il ne peut y avoir un fléchage des missions par agent aussi la Direction a confirmé que la seule règle de gestion applicable, en cas de conflit sur un même choix par plusieurs agents est la règle statutaire de l'ancienneté administrative, règle qui, pour FO, a le mérite de la transparence. Les agents impactés par tous les transferts seront affectés dans un premier temps « ALD » au 01/01/2023 et feront une demande d'affectation définitive au 01/09/2023.

**FO s'est abstenue lors du vote** compte tenu de la création d'une 3<sup>e</sup> brigade, de nature à alléger la charge de travail des chefs de brigade, de la création d'un emploi de soutien destiné à prendre en charge une partie des tâches administratives des services de contrôle, mais reste vigilante quant au fonctionnement des services du contrôle fiscal et condamne ces redéploiements à sous effectif constant.

### **PRÉSENTATION DU DISPOSITIF PLAN DE CONTINUITÉ (PCA) en MOSELLE**

La direction générale a demandé à toutes les directions d'élaborer un PCA pour se préparer au mieux à de nouvelles crises éventuelles, quelle que soit leur nature.

Sur une trame donnée par la DG, les missions prioritaires ont été définies, et 4 types de scénarios arrêtés : l'indisponibilité d'un ou plusieurs bâtiments, l'indisponibilité des agents, l'indisponibilité des prestataires ou fournisseurs, et l'indisponibilité du système d'information. Cinq types d'impacts de ces scénarios ont également été définis (de l'absence d'impact sur l'activité de la DGFIP jusqu'au niveau critique maximal).

Chaque chef de service a été invité à déterminer les effectifs à mobiliser en cas de crise, mais également à disposer de leurs coordonnées pour pouvoir mettre en œuvre ce dispositif.

Ce PCA ne peut être déclenché que sur décision du Directeur Départemental, qui pourra réunir au besoin une cellule de crise.

La présentation du PCA devra être faite à chaque rentrée, notamment en raison des mouvements de personnels au 1<sup>er</sup> septembre.

65 à 70 % des agents sont équipés pour télétravailler, ce qui constitue une ressource non négligeable en cas de problème majeur.

L'outil TCHAP a vocation également à se développer.

FO a rappelé à quel point cet outil avait été inutile ou inutilisé pendant la pandémie, alors que les agents avaient été très fortement incités à l'utiliser...

FO a rappelé que le repli en cas de pandémie n'était pas une évidence : les agents n'ont pas été associés à l'élaboration de ce PCA, alors même qu'ils sont les premiers concernés. Quand bien même équipés pour télétravailler, les conditions matérielles de chacun peuvent être déterminantes : habiter dans un appartement ou une maison, avoir des enfants en bas âge ou non, habiter seul ou non, etc. L'impact que pourrait avoir un PCA sur la vie personnelle est important, et il ne faut pas prendre ça à la légère.

### **QUESTIONS DIVERSES**

\* **Les travaux à la cité administrative** : les travaux démarreront avec du retard sur le calendrier initialement prévu, ce qui entraînera un retard sur la création du SGC de Metz.

Quelles sont les conséquences sur les trésoreries devant rejoindre le SGC le 1/01/2024 ? Autant dire que c'est assez flou du côté de la direction...

Selon le directeur, le SGC ne peut être créé qu'avec l'arrivée d'un CDL. Si un CDL arrive au 1/01/24, le SGC sera créé...Mais à quel moment les trésoreries concernées devront-elles rejoindre le SGC ? Comme d'habitude, il est trop tôt pour en parler...

Le temps d'un directeur n'est pas le même que celui des agents : lui est sûr de partir dans moins de 2 ans, au gré d'une promotion pour service fait ! Les agents n'ont qu'à bien se tenir, et

n'avoir aucun projet d'avenir... Deux ans, c'est beaucoup trop loin pour un directeur de passage dans le département, qui lui, n'aura pas les mêmes problèmes à se racheter un véhicule suffisamment fiable pour faire les kilomètres supplémentaires, ni à se loger plus près, ni à payer des heures supplémentaires de crèches, de nounou etc.

Pour les agents des trésoreries concernées (Rombas, Maizières-les-Metz, Vigy, Verny), c'est une toute autre histoire !

\* **La TOIP** (téléphonie par internet) a été mise en place sur certains sites, notamment au SGC de Sarrebourg.

Et voilà ce que donne les nouvelles technologies à la DGFIP .

Avec la TOIP, les usagers ont le choix entre 3 touches : paiement, mise à jour d'information ou autre...Très pratique dans un SGC organisé en pôle recettes-dépenses-comptabilité !

Une conversation qui coupe en plein milieu sans raison, un Google qui ne connaît que le numéro du SGC, des vacataires qui ne peuvent être opérationnels dès le premier jour (pour des problèmes d'habilitations), des EDR en renfort, mais surtout dans les permanences.

Quand un agent est nouvellement affecté, il faut parfois plusieurs semaines pour qu'il ait un accès téléphonique : alors même que cette opération était jusqu'à présent réalisée par des agents de la DDFIP, il faut maintenant passer par un opérateur extérieur !

**MAIS RASSURONS-NOUS : A SARREBOURG, LE SGC SE RETROUVE A -7,4 AGENTS !** Ce qui au moins règle les problèmes techniques !

Pour les autres problèmes, il faudra repasser !

Toutes ces anomalies ont été remontées à la direction générale, selon le directeur...

Pour FO, faire remonter ne suffit pas : nous demandons une action immédiate !

\***Le site de Sarreguemines** : le déménagement du SGC de Sarreguemines sur le site du SIP-SIE ne semble pas aussi simple que la direction veut bien nous faire croire.

Le SIP-SIE de Sarreguemines, lui-même en cours de restructuration (création d'une antenne perenne-jusqu'en 2026- pour le SIP qui fusionne

avec Forbach et le SIE qui fusionne avec St Avold) a déjà quelques soucis à régler : les groupes de travail en cours, sur 1/2 journée, des fois que les agents perdraient du temps sur leur travail journalier, les méthodes de travail à harmoniser (à 4 mois de la fusion), le problème du courrier qui va arriver à Forbach ou à St-Avold, la formation à Medoc, la question du parking (la direction n'y voit aucun problème de place, au pire, il y a les parcmètres-selon le directeur lui-même!).

Le SGC, lui, a d'autres problèmes : il lui faut trouver 12 agents pour créer une TPH, il lui faut organiser l'accueil – mais, selon le directeur, l'accueil sera assuré par les agents du SIP-, il lui faut s'organiser autrement pour le déjeuner (le SGC bénéficie d'une carte APETIZ, le SIP-SIE d'une convention avec un restaurant)...

Mais la direction ne voit pas tout ça sous le même angle : les directeurs se sont déjà déplacés deux fois sur le site (faut pas pousser...!), ils ont pris en compte toutes les remarques des agents , ont tranché eux-mêmes sur la répartition des mètres carrés puisque les chefs de services n'étaient pas d'accord entre eux...

Bref, comme d'habitude, les organisations syndicales surjouent les problèmes.

Pour FO, l'anticipation suffisamment en amont de tous ces problèmes est primordiale, et seule l'écoute et la discussion permettent de les relever.

Le directeur nous fait remarquer que le déménagement du SGC n'a pas de rapport avec le NRP, et que c'est juste une histoire d'économies de loyers. Ah bon ? Avant le NRP, pas de SGC, pas de restructurations massives, pas de création de TPH, pas d'antennes pérennes jusqu'en 2026 etc.

De qui se moque-t-on ? Nous, on sait !

**Comme d'habitude, ce CTL s'est terminé à l'arrache avec les questions diverses : la direction, très pressée d'en finir, n'a pas voulu revenir en début d'après-midi, et ce CTL s'est terminé à 13h30 passé...**

**C'est vrai que les questions qui dérangent, les questions sur la vraie vie dans les services, le directeur n'a pas forcément envie d'y répondre...**