

IDIV

CAPN n°3 & 4 conjointes du 7 au 9 juillet 2015

Tableau d'avancement au grade d'IDiv CN 2015

Sélection à IDIV : La crise des vocations !

Les CAP Nationales n°3 et 4 des IDiv CN et des IFiP ont été réunies conjointement du mardi 7 au jeudi 9 juillet 2015 sous la présidence de Mme CASTELEYN, responsable de l'encadrement supérieur (bureau RH1B) pour établir le tableau d'avancement « encadrement » au grade d'IDiv CN.

- **Candidats : 612 pour le tableau 2015** (contre 858 en 2012, 816 en 2013 et 670 en 2014). On constate un **effondrement du nombre de candidatures de 29 % en quatre ans**. Preuve s'il en fallait encore que ce mode de sélection n'est pas attractif pour les IFiP. En revanche, il est intéressant pour la Direction Générale car moins il y a de candidats, moins il y a de dépenses (moins de mobilisation des membres des jurys, moins de paiement de frais de déplacement, etc...).

Les élus **F.O.-DGFIP** ont mis en exergue le fait que lors de la dernière sélection de promotion au grade de Receveur-Percepteur de la DGCP (l'équivalent des IDiv CN actuels), 695 Inspecteurs s'étaient portés candidats (sans l'oral de sélection) alors que seulement 612 sont candidats en mode DGFIP avec oral.

Certains syndicats défenseurs de l'oral de sélection prétendraient-ils toujours qu'il a du sens ?

Les élus **F.O.-DGFIP** poussent la Direction Générale à s'interroger et revendiquent un groupe de travail pour, au travers d'un bilan, tirer les conséquences de ce mode de sélection insatisfaisant pour **F.O.-DGFIP**.

Le caractère dissuasif du pilier de l'entretien n'est en effet plus à démontrer.

On attend pourtant une réponse de notre administration à ces questions, dérangerai-elles ?

- **Sur les 3 piliers** : ils sont sensément étanches et équivalents d'après la Direction Générale. Et pourtant, les chiffres ci-dessous ne le démontrent pas vraiment ; jugez plutôt :
 - **90 %** des candidats (92 % en 2014) sont déclarés aptes au grade d'IDiv CN par leur supérieur hiérarchique (pilier avis du supérieur hiérarchique).
 - **99,3 %** (99,5 % en 2014) ont, sur les trois dernières années, des notes ou valorisations neutres ou positives (pilier dossier du candidat).
 - **48 %** (**50 %** en 2014) ont une note supérieure ou égale à 10 (pilier entretien de carrière).

278 IFiP sont inscrits au projet avant la CAPN.

Le vivier avant la CAPN au (26 juin 2015)

Pour 97 IFiP du vivier 2014 (candidats ayant réussi l'oral de sélection au printemps 2013), il reste un 5^{ème} et dernier tour (mouvement 2016-1).

Pour 256 autres IFiP, il reste trois possibilités : mouvements 2016-1, 2016-2 et 2017-1. Concernant ce mouvement 2017-1, **F.O.-DGFIP** combattra avec la plus grande vigueur le projet aberrant de l'administration tendant à vouloir le supprimer purement et simplement (voir notre liminaire).

Comme certains IFiP inscrits au vivier n'obtiennent pas d'emploi d'IDiv malgré des

choix élargis, les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé que la Direction Générale réfléchisse à l'octroi de tours supplémentaires.

- **Initialement inscrits au projet** : 278, soit un taux de réussite = 45,4 % (48,2 % en 2014).

	2015	2014
Notes = 9,5	26	26
Notes = 9	46	62
Notes = 8,5	40	30
Notes = 8	88	42
Notes < 8	121	175

La moins bonne note = 2/20 et la meilleure = 19/20.

Une simple analyse objective des chiffres montre bien que la discrimination se fait par l'entretien et par la note qui en découle.

Il est à noter que 12 candidats (11 en 2014) ont une note supérieure ou égale à 10 suite à l'entretien et n'ont pas été inscrits sur le Tableau d'Avancement parce que le supérieur hiérarchique (DRFiP, DDFiP ou autre) a émis un avis « à confirmer ».

Plusieurs études de cas ont montré que des directions ont coché la case « à confirmer » sans justifier leur position, contrairement aux recommandations de la Centrale. Pire, certains directeurs peu courageux ont conclu leur avis par la phrase : « doit faire ses preuves devant le jury » en particulier lorsque le candidat avait échoué à l'oral l'année précédente. Ils donnent raison aux syndicats qui prétendent que les directeurs ne sont pas capables de juger correctement leurs cadres.

- **Le service RH ne fait plus le distinguo des filières pour la première année.**

F.O.-DGFIP a enfin obtenu qu'un bilan de ce mode de sélection soit réalisé après quatre années. La présidente de séance a affirmé y travailler. Il ne reste plus qu'à positionner le groupe de travail dans l'agenda social du second semestre 2015.

Les faits marquants de la CAP :

- ✓ **Les directions locales désavouées par les jurys en 30 mn !**
- ✓ **Un jury de l'année N-1 désavoué par le jury N => des candidats déclarés aptes une année et inaptes la suivante !**

Les élus **F.O.-DGFIP** l'avaient prédit, ça s'est réalisé. Six Inspecteurs qui avaient été inscrits au TA 2012 (donc jugés aptes à exercer des fonctions d'IDiv) et qui n'ont pas obtenu d'emploi malgré les cinq tours auxquels ils avaient droit ont repassé l'oral en 2015 et ont échoué (moins de 10) ; ils ne sont donc plus aptes selon cette logique ! **Pour F.O.-DGFIP, l'oral ne permet pas de garantir qu'un Inspecteur est apte à l'exercice des fonctions d'IDiv CN.** Rien ne permet en effet d'affirmer qu'un candidat qui échouerait à convaincre un jury à l'oral ne pourrait pas en persuader un autre. C'est dire l'absurdité de ce mode de sélection !

- ✓ 169 dossiers ont été présentés pendant la CAP (82 par les élus **F.O.-DGFIP**)

- ✓ 38 candidats ont été rajoutés sur le TA 2015 (dont 17 défendus par **F.O.-DGFIP**)
 - 7 des 12 précitées (notes > 10/20)
 - 17 notés 9,5/20 et 14 notés 9/20.

- ✓ Plusieurs Inspecteurs, comptables de postes reclassés C3, et exerçant donc de fait des responsabilités d'IDiv CN n'ont pas obtenu 10 à l'oral et sont donc « recalés ». Ils doivent remercier les syndicats (nombreux) favorables à l'oral qui a du sens selon eux !

Pour **F.O.-DGFIP** cette situation est une ineptie. Un candidat ne peut être déclaré apte (avec un 12/20) une année par le jury d'entretien et inapte (avec un 8/20) par un autre jury l'année suivante. Un jury déjuge le jury précédent ! Quelle validité et quelle légitimité doivent être données dans ces cas-là aux notes des jurys ?

- ✓ Des collègues comptables exerçant dans des postes pris à l'article 23 ont été repêchés ; ce dont se réjouit **F.O.-DGFIP** qui connaît parfaitement les difficultés de gestion de ces postes de niveau C3.

- ✓ Les élus **F.O.-DGFIP** sont intervenus pour que les dossiers (2 des 12 collègues avec une note supérieure à 10 mais avec un avis à confirmer du directeur) soient débattus même s'ils n'avaient pas été présentés par une Organisation Syndicale. En effet, pour **F.O.-DGFIP**, on ne saurait se revendiquer patrie des Droits de l'Homme et ne pas permettre à des collègues d'être défendus et repêchés au prétexte de ne pas être passés par le filtre syndical. Pour **F.O.-DGFIP** il revient à la Direction Générale d'assurer elle-même cette présentation.

Les élus F.O.-DGFIP défendront tous dossiers que les IFiP non inscrits voudront bien leur confier.

✓33 candidats en mobilité ; les deux tiers ont été inscrits sur le tableau d'avancement.

Le vote

Les élus **F.O.-DGFIP**, après plusieurs jours de CAP, et l'analyse de dizaines de dossiers ont voté CONTRE ce mode de sélection :

- ✓ parce qu'il n'est pas attractif. Des candidats potentiels qui feraient de très bons IDiv ne se présentent pas à la sélection souvent à cause de l'oral-sanction ;
- ✓ parce qu'il n'est pas équilibré géographiquement ;
- ✓ parce qu'il existe des écarts de note entre les différents comités ;
- ✓ parce que les oraux blancs ne préparent pas suffisamment bien les candidats ;
- ✓ parce que des supérieurs hiérarchiques rédigent des avis négatifs (« à confirmer » sans qu'ils ne soient circonstanciés sur les capacités managériales, les qualités et les compétences techniques, comme le demande pourtant la note de service) ;
- ✓ parce qu'un candidat peut être apte (noté à 12) une année et inapte (noté à 8) l'année suivante ;
- ✓ parce qu'un candidat peut être apte une année et inapte trois ans plus tard puisqu'il faut repasser devant un jury quand on a déjà été inscrit sur le TA ;
- ✓ parce qu'un jury peut désavouer le jury de l'année précédente ;

✓ parce que les supérieurs hiérarchiques (et ceux de la chaîne de commandement : chefs de division, de pôles ou autres) sont désavoués par un jury après un entretien de 30 minutes avec le candidat. Le jury peut mettre 1,5 point sur 5 sur les capacités managériales d'un candidat dont le supérieur hiérarchique a fait l'éloge dans son rapport.

Autre critère déterminant dans le vote : la désaffection des IFiP pour un mode de sélection à IDiv où les dés sont pipés, état de fait rendant d'autant plus nécessaire la création d'un 13^{ème} échelon d'IFiP, revendication portée depuis des années par **F.O.-DGFIP**.

Il est temps de changer ce mode de sélection qui est loin de donner satisfaction et dont les faiblesses sont mises en exergue année après année.

Trop de très bons professionnels sont écartés.

Les élus FO DGFIP ont voté CONTRE.

Ceux de Solidaires et de la CGT également, mais pour d'autres raisons.

CFDT et CGC Union syndicale UNSA/CFTC se sont abstenus.

Les élus F.O.-DGFIP

Pour les IDIV CN : Laurent Rose (Titulaire)

Pour les Inspecteurs : Yves Le Vaillant et
Violaine Olive (Titulaires), Véronique Pecorini et
Bruno Deprez (Suppléants)

Les experts : Jean-Pierre Salvador, Isabelle
Rouland, Ariel Sala, Arnaud Windenberger



Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le président de la République et le gouvernement ont annoncé la décision « irréversible de mettre en place la retenue à la source pour le paiement de l'impôt sur le revenu. La CGT-Force Ouvrière est opposée à la retenue à la source pour plusieurs raisons.

D'ores et déjà, plus de 70 % des contribuables ont opté pour le prélèvement mensuel de l'impôt. Une déclaration sera toujours à souscrire afin de justifier de toutes les ressources, sauf à élargir le prélèvement obligatoire plus injuste. Ce seront les employeurs qui collecteront l'impôt, pour le reverser ensuite à l'Etat. Ainsi les patrons ou les banques se constitueront un volant de trésorerie non négligeable. Ces derniers revendiquent d'ores et déjà une quote-part pour compenser leur frais de gestion. Nous assisterons donc à une privatisation du recouvrement de l'impôt. Plus grave encore, la retenue à la source constitue le cheval de Troie pour une fusion avec la CSG. Cette fusion remettrait en cause le financement de la sécurité sociale basée sur le salaire différé, en la fiscalisant et, in fine, en l'étatisant. Pour la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, qui défend les intérêts des salariés du public comme du privé, derrière cette réforme

se cache la volonté de détruire à terme la sécurité sociale de 1945 et de supprimer, comme le souligne le Think Tank Terra Nova, 10 000 emplois à la DGFIP. Dès lors c'est à juste titre que comme leur confédération, la Fédération des Finances FO et le syndicat national F.O.-DGFIP s'opposent et combattent ce projet qui a des conséquences néfastes pour les salariés bien au-delà de l'aspect fiscal.

Pour Force Ouvrière, la réforme territoriale constitue une autre pierre d'achoppement avec le gouvernement. Cette réforme fragilise la République et, de facto, éloigne le service public des usagers et tend à différencier les droits des citoyens suivant la région où ils résident. Le droit à la différence va forcément aboutir à la différence des droits et ça, c'est inacceptable, notamment pour l'ensemble des salariés. À cet égard, certaines régions revendiquent la maîtrise de l'ensemble de la fiscalité sur leur territoire.

Cette réforme territoriale va à nouveau toucher des services départementaux de l'État déjà très affaiblis depuis 2010 par la RGPP (Révision Générale des politiques Publiques) et la RéaTE 1 (Réforme de l'administration territoriale de l'État).

Le décret du 7 mai 2015, portant « charte de la déconcentration », va permettre aux préfets d'être « chargés, dans leur circonscription administrative, de la mise en œuvre des mutualisations nécessaires à un meilleur fonctionnement des services déconcentrés » (article 13). Le préfet peut également « déroger aux règles fixées par les décrets relatifs à l'organisation des services déconcentrés de l'État et à la répartition des missions entre les services » (article 16). Selon l'article 5, la circonscription régionale, « constitue également un échelon de programmation et de répartition des crédits de l'État ». Les préfets ont donc désormais toute latitude pour restructurer et mutualiser les services déconcentrés de l'État. La Fédération Générale des Fonctionnaires FO exige l'abrogation de ce décret. En effet, chaque ministère doit pouvoir organiser ses services et mettre en adéquation les missions et les moyens.

Au-delà des réorganisations structurelles, cette réforme est source de mobilité forcée pour les agents, ce que Force Ouvrière réfute.

Plus que jamais Force Ouvrière dans toutes ses composantes réaffirme sa totale opposition aux cadres communs aux 3 versants de la fonction publique et revendique fermement le maintien du statut général, la spécificité des 3 versants et la pérennité des statuts particuliers de corps.

Avant d'aborder la problématique DGFIP, nous ne pouvons passer sous silence la création de maisons de services au public, qui regrouperont dans un même lieu des services publics, des associations et des services privés. C'est inacceptable pour, entre autres, le statut et la mobilité fonctionnelle. FO condamne la mise en place de ces maisons de services au public.

À la DGFIP, tous les jours nous remontent des comptes-rendus de CTL où de multiples projets très avancés pour ne pas dire actés de suppressions de structures sont évoqués. Les postes C4 passent à la trappe, les SIE et SIP se regroupent, bientôt les SPF ; sont également visées les brigades départementales supprimées ou transférées vers les DIRCOFI, et après ? Il y a fort à parier que les DDFIP seront bientôt visées pour se fondre dans les DRFiP, parallélisme de forme avec la réforme territoriale oblige !

L'ASR (Adaptation des Structures du Réseau), puisque c'est d'elle dont il s'agit, constitue un véritable plan social de liquidation du réseau d'une ampleur encore jamais vue. Comble de la tartufferie, quand nous interpellons la Direction Générale sur les suppressions de postes, celle-ci répète encore et toujours qu'il ne s'agit que de projets soumis à la validation du ministre !

Le Gouvernement nous considère-t-il assez irresponsables pour ne pas comprendre que tout cela est l'illustration parfaite de la démarche stratégique, bien aidée par l'alibi de la RGME (Revue Générale des Missions de l'État) et de la réforme territoriale ?

Après avoir réglé le sort des structures déconcentrées, la Direction Générale semble maintenant vouloir s'attaquer aux agents de tous grades qui constituent la DGFIP : nous en voulons pour preuve les « ballons d'essais » que le Directeur Général a lancés lors de l'audience qu'il nous a accordée le 26 juin dernier, évoquant des « réflexions » sur les règles de gestion des agents. Plus fort encore : des bruits nous remontent du réseau selon lesquels la Direction Générale aurait l'intention de supprimer les mouvements complémentaires A, B et C ! Et comme il ne faut pas de jaloux dans ce massacre, nous apprenons le 30 juin dernier, en GT sur le classement des postes 2017, qu'une réflexion bien avancée est lancée sur la possible suppression du mouvement d'IDiv du 1^{er} semestre 2017 !

Sur le simple cas des IFIP du vivier, nous vous laissons imaginer les conséquences pour ceux qui ont déjà du mal à obtenir quelque chose en cinq mouvements !

Cela nous amène à la CAPN d'aujourd'hui.

F.O.-DGFIP avait demandé lors des sélections 2013, 2014 et 2015 d'en faire le bilan et une analyse avec les organisations syndicales afin de vérifier si ce processus était le plus pertinent, ce dont nous doutions et doutons toujours. À ce jour, aucun groupe de travail sur ce sujet n'est prévu, nous le déplorons et réitérons notre demande.

Nous avons fait à votre place, puisque notre demande de l'année dernière est restée lettre morte, la recherche sur les inspecteurs sélectionnés à l'entretien de 2012 ayant épuisé leur 5 tours et qui se sont représentés en 2015. Ces 6 collègues, qui avaient été retenus après avoir satisfait à vos critères en 2012, sont devenus non sélectionnables en 2015 alors que 5 d'entre eux ont un avis « apte » de leur directeur. Comment continuer à légitimer un tel système de sélection où l'oral s'apparente à un véritable couperet ? Le caractère très aléatoire et discriminant du pilier de l'oral est-il encore à démontrer ?

Pour étayer nos propos relatifs à la prépondérance du pilier de l'entretien, quelques chiffres :

- pour 90 % des candidats, le pilier « Avis du supérieur hiérarchique » est positif, et encore une fois allons-nous contester certains avis négatifs qui, contrairement aux prescriptions du guide de la sélection au grade d'IDiv paru à l'appui de la note de service du 9 mars 2015 ne contiennent pas une appréciation circonstanciée.
 - Pour 99,3 % des candidats, le pilier « dossier du candidat », c'est-à-dire avoir eu au moins une bonification sur 3 ans ou une cadence moyenne 3 ans de suite, est favorable.
 - Le taux de réussite au 3^{ème} pilier « entretien de carrière » est, lui, de 45,4 % (48,4 % en 2014).
- Les trois piliers ne sont pas équivalents, n'en déplaisent à ceux qui soutiennent que cette sélection a du sens.

Sur le pilier « avis du supérieur hiérarchique », avez-vous contacté les directeurs qui émettent un avis « à confirmer » et notamment celui du Nord ? Ont-ils bien mesuré les conséquences de leurs avis sur les schémas de carrière de nos collègues ?

Sur le pilier « entretien de carrière », l'injustice de ce système est également flagrante d'un point de vue géographique ; nous en voulons pour preuve la prépondérance des comités de jurys Ile-de-France dans le taux de réussite à l'oral (23,4 % des reçus au projet). A contrario, les comités de jury région Centre-Antilles-Guyane, Sud Est-Réunion et Sud-Pyrénées ont un taux de reçus au projet de 7,2 %. Quelle est l'analyse de la Direction sur ces disparités ?

À la lecture des dossiers, nous constatons toujours des divergences notoires entre le dossier professionnel du candidat et l'avis du directeur local par rapport aux appréciations portées sur la grille d'analyse des jurys. Des candidats reconnus au travers de plusieurs campagnes d'évaluation et estimés pour leur professionnalisme, leur relationnel et leur aptitude au management sont déjugés voir anéantis en trente minutes.

Ce pilier de l'oral, vécu souvent comme une sanction et un exercice inutile et douloureux pour des cadres aguerris, serait-il en train de dissuader les candidats potentiels ? Il serait en tout cas intéressant que l'administration analyse et explique la régulière décline du nombre de candidats depuis quatre ans (de 858 en 2012 à 612 en 2015, soit 28,6 % de moins). Sur cette désaffection du TA à IDiv, un autre chiffre devrait vous interpellé : à la CAPN du 7 juillet 2011 à l'ex-DGCP, il y avait pour cette seule direction 695 candidats, il y en a 612 en 2015 en mode DGFIP !

Sur les comités de sélection, vous nous indiquez qu'ils ont tous reçu la même formation avec une grille de questionnement normée, gage d'une soi-disant homogénéité de la décision. Nous constatons pourtant une grande hétérogénéité des jurys dans leurs explications, certains étant très laconiques, d'autres plus diserts.

Nous sommes renforcés dans l'idée qu'un jury peut en déjuger un autre et qu'un oral de 30 minutes n'est pas pertinent pour juger de la capacité d'un IFIP à accéder au grade supérieur.

Toujours sur ces jurys, **F.O.-DGFIP** souhaiterait savoir pourquoi les jurys de trois délégations affichent un taux de réussite à l'entretien de 42,6 % alors que la moyenne s'établit à 45,4 % ?

Les élus **F.O.-DGFIP** exigent une autre réponse que celle donnée l'année dernière selon laquelle les jurys avec des taux de réussite supérieurs avaient eu des candidats plus valeureux.

Des candidats se voient également souvent reprocher leur manque de « hauteur de vue » et leur inaptitude à la conduite du changement. Les jurys, pourtant cadres supérieurs émérites, ne savent-ils pas qu'entre suppressions de personnels, missions de plus en plus complexes et souvent postes en gestion conjointe pour citer cet exemple, les inspecteurs font très correctement leur travail mais n'ont plus le temps de relever la tête. Certains jurys n'ont même pas abordé le métier de la filière d'origine du candidat dans l'entretien et ont

préférée axer tout l'entretien sur des questions de l'autre filière. Si le sujet était moins sérieux, on trouverait vos jurys incorrigibles.

Nous aimerions aussi vous alerter sur le sort des 73 IFiP du vivier 2013 pour lesquels le mouvement 2016-1 des IDiv sera le dernier leur permettant de prendre le grade. Là encore, la possibilité d'un 7^{ème} ou 8^{ème} tour serait la moins mauvaise des solutions à un dispositif qui prouve ses insuffisances.

Sur les oraux blancs, après quatre ans du même exercice, nous nous étonnons des écarts importants que nous relatent les candidats recalés entre l'impression favorable communiquée par le jury à l'issue de l'entraînement et la note et les appréciations du jury d'examen parfois catastrophiques. Il nous est remonté, de plus, un cas (est-ce le seul ?) d'un oral blanc fait la veille de l'entretien officiel !

Se pose aussi le problème des collègues détachés ou mis à disposition, souvent de longue date, qui n'ont, pour certains pas connu notre administration fusionnée et qui, souvent, n'ont pas de connexion à Ulysse. Déconnectés d'un environnement DGFIP type, leur processus de sélection doit être adapté afin qu'ils ne soient pas désavantagés : **F.O.-DGFIP** y veille et n'hésitera pas à vous rappeler à votre devoir d'équité. Ces cadres hors réseau traditionnel ne doivent pas être freinés ni stoppés dans leur légitime déroulement de carrière.

En termes d'information et de documentation, **F.O.-DGFIP** prend acte du fait que l'administration a accédé à notre demande sur la communication des fiches d'évaluation des trois dernières années. Mais nous continuons de vous réclamer les grilles d'oral des candidats reçus, ce qui nous semble de la plus évidente transparence vis-à-vis des Organisations Syndicales.

Contrairement à 2014, nous n'avons pas de statistiques pour les candidats affectés en Centrale, en DISI ou encore mis à disposition ou en détachement.

Nous avons reçu seulement la veille de la CAPN le procès-verbal de la sélection 2014 ; pour un dialogue social de qualité, nous vous demanderons de nous le transmettre dorénavant au plus tard lors de la publication du projet.

Nous vous demandons des éclaircissements sur la liste des 38 candidats avec une note d'entretien erronée. Des discordances sont relevées entre le comptage total issu de la grille d'appréciation et les notes figurant dans votre liste. Si les grilles étaient erronées, la moindre des choses aurait été de nous fournir les grilles définitives. Il est très difficile d'exercer notre travail d'élus avec des documents erronés.

F.O.-DGFIP vous rappelle que 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en question des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles attestées par leur hiérarchie sur le long terme. Ce mode de sélection n'est qu'une règle de gestion qui peut être remise en cause dès lors qu'elle introduit de la subjectivité et de la discrimination.

Pour terminer, **F.O.-DGFIP** rappelle qu'il revendique obstinément et avec force la création d'un treizième échelon pour les inspecteurs et qu'il continuera d'exiger l'harmonisation par le haut du régime indemnitaire, y compris pour ceux qui en direction en sont injustement écartés (Les évaluateurs des Domaines entre autres).

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP