

## **2007, ... turbulences ?**

*L'année 2006 a commencé par une mobilisation sociale forte et unitaire contre les nouvelles modalités d'embauche des jeunes arrivant sur le marché du travail. De Villepin a finalement retiré le CPE. A la DGI, les actions de fin d'année ont mis sur le devant de la scène les revendications concernant les conditions de travail, la reconnaissance de qualification, les règles de gestion et d'emploi. Fin février, s'ébauchait péniblement un processus de négociations. Nous avons déjà écrit dans nos colonnes que la sphère de contrôle fiscal était directement touchée par les évolutions des autres services de la DGI. La pression augmente et les sollicitations des services sont de plus en plus nombreuses (campagne DPR, délais d'intervention raccourcis, contrôle interne exacerbé,...). Pourtant la question demeure : quand la tempête des réformes s'abattra-t-elle sur le contrôle fiscal ?*

*Après les services d'assiette (SIE, CDI) il ne serait pas surprenant de voir l'administration se pencher avec plus d'attention sur les structures et les effectifs du contrôle et de la recherche. Nous savons que de nombreuses directions ont poussé une analyse fine de leur tissu fiscal pour mesurer l'implantation des emplois de vérificateurs. De même, la mise en place des pôles de compétence «expertise contrôle» dans les schémas associant les BCR remodèlent certaines structures et les liens contractualisés entre DSF-Dircofi en matière de programmation sont porteurs d'interrogations. Les suppressions d'emplois de cadres C dans les brigades, voire de cadres B, la mise en pool de ceux qui restent, sont autant de données à intégrer dans notre réflexion. De plus, les orientations de ces dernières années, censées favoriser un meilleur «civisme» fiscal et un meilleur dialogue avec les contribuables vérifiés (régularisation en cours de contrôle), donnent une autre dimension à l'exécution de notre mission.*

*Quelles conclusions l'administration tirera-t-elle de ses analyses ?*

*Quelle amélioration entend-elle apporter au contrôle fiscal alors que l'estimation de la fraude se situe toujours à hauteur de 40 milliards d'€ ?*

*La mission de contrôle est à la fois le pendant de la mission d'assiette et la légitime contrepartie du système déclaratif. A la fois régaliennne et de service public, elle doit permettre d'assurer la justice fiscale. Dans un contexte de restrictions budgétaires, d'externalisation des missions de l'Etat, elle ne saurait être considérée comme secondaire et mise en danger. Le SNUI est vigilant !*



L'actualité du contrôle fiscal :  
<http://www.snui.fr>  
« vie de l'agent Contrôle fiscal »

### **SOMMAIRE :**

- RIALTO
- LES ICE
- FRAIS DE DÉPLACEMENT
- RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

# RIALTO : toujours la galère

---

Les réactions épidermiques autour de Rialto n'ont pas décréu fin 2006. Cette application est diversement appréciée et les utilisateurs hésitent entre des stratégies de contournement ou carrément d'opposition. La réduction des effectifs de secrétariat dans les brigades (celles qui en avaient encore) a reporté la charge de travail sur les vérificateurs. Quand aux nombreuses brigades départementales, elles doivent faire face à une augmentation de leurs tâches purement administratives.

Dans le Rhône, une lettre ouverte du SNUI-SNAD-GI-CGT, SGI-FO au DSF a dénoncé les tensions générées par l'utilisation imposée de cette application. Une pétition a circulé et les vérificateurs qui l'ont massivement signée ont décidé de boycotter Rialto. Leurs griefs rejoignent ceux des agents de

Marseille, des Yvelines, de la Dircofi Est, de la Seine-et-Marne, du Val-de-Marne et de bien d'autres encore. Le SNUI avait saisi le directeur général en lui demandant de surseoir au déploiement de l'application.

**Le SNUI exige que l'utilisation de Rialto soit optionnelle, il revendique également que le surcroît de travail occasionné par cette application donne lieu à une diminution des objectifs des agents.** L'administration ne peut décemment pas exiger une adaptation de ses agents, en supprimant les emplois de soutien et en augmentant la charge de travail. L'amélioration des conditions de travail passe par une reconnaissance de leur investissement professionnel.

# LES ICE DANS LA SOUFFRANCE : il faut arrêter avant qu'il ne soit trop tard

---

La vague de concentration des CDI et des recettes est maintenant achevée et dans les nouvelles structures les ICE ont du mal à trouver leur place. La mise en place des pôles ne coule pas de source et les suppressions d'effectifs rendent les choses encore plus difficiles.

La séparation complète de la gestion et du contrôle renforce un sentiment de malaise qui a du mal à s'exprimer mais qui prend forme petit à petit. Les liaisons avec les autres services sont de plus en plus ponctuelles et toujours engendrées par l'urgence. La course aux statistiques, renforcée par la quasi généralisation de logiciels de suivi des travaux en temps réel (ISIS, IRSIS, EPICE) engendre un repli sur soi même et une compétition nuisible à la bonne exécution des missions de programmation et de contrôle.

Les moyens, bien sûr, ne suivent pas mais qui en douterait ? Nous l'avons dit, les suppressions d'emplois ont aussi affecté les ICE. Suppressions de postes de B, nouvelles doctrines pour les A que l'on veut «managers» et «techniques», augmentation des objectifs en nombre et en montants en certains endroits, inadéquation des outils informatiques, manque d'habilitations..., la liste des griefs est longue !

Les missions de la direction générale des impôts ne peuvent pas continuer à dériver. Il est temps d'analyser les conditions d'exécutions des missions et les conséquences des réformes sur les conditions de travail. La perte de repères, l'isolement, la compétition exacerbée, les suppressions d'emplois desser-

vent la mission de service public.

**Le SNUI revendique une pause dans les réformes et la reconnaissance de l'investissement professionnel que les agents ont accompli depuis plusieurs années. Il exige la réelle prise en compte dans les objectifs des ICE des absences de toute nature, dont celles liées à la campagne DPR.**

## *Quelques objectifs dans le Haut-Rhin :*

*Avec des agents à temps partiel et des agents récemment affectés, les objectifs assignés à l'ICE relèvent du parcours du combattant !*

*Outre l'arrivée probable d'un quota de dossiers DFE à examiner (en complément de la cellule DFE de Mulhouse), du suivi des modèles U, de la mission d'expertise et de l'examen des remboursements de crédit TVA qui leur incombent, les 8 agents A et B auraient un objectif de 400 dossiers redressés de CSP et un programme de 17 vérifications pour les trois cadre A (dont deux sont à temps partiel). Il faudra certainement rajouter à tout cela la sollicitation imposée pour la campagne DPR ! ... et comprendre que les services sont au bord de l'implosion.*

# **FRAIS DE DÉPLACEMENT :** **il n'y a pas que le prix du baril !**

Le dossier des remboursements de frais de déplacement demeure pour le SNUI source de revendications concrètes.

Un groupe de travail national DGI devait de tenir fin novembre 2006 sur les frais de missions. Dans le contexte de rupture du dialogue social cette réunion ne s'est pas tenue. Pour autant, le SNUI ne reste pas silencieux sur ce sujet. En aucun cas, les agents ne doivent être de leur poche et faire les frais de restrictions budgétaires ou de suspensions.

En fait, c'est par le biais d'un « Flash info » du 22 novembre 2006, que l'administration a présenté le nouveau dispositif ministériel d'indemnisation des frais de déplacement.

Les revalorisations ont été annoncées comme étant des avancées majeures, mais combien de temps a-t-il fallu en perte de pouvoir d'achat pour que les fonctionnaires voient avancer ce dossier. Même si on ne peut que se féliciter de ce rattrapage, pour lequel le SNUI et la FDSU se sont battus, il n'en demeure pas moins que déjà les tarifs semblent dépassés dans de nombreuses villes !

Pour le SNUI, des mesures spécifiques à la DGI doivent venir compléter et améliorer le dispositif ministériel ; le syndicat réclame notamment :

- la prise en charge par l'employeur du surcoût d'as-

surance automobile lié à l'utilisation professionnelle du véhicule,

- le taux zéro pour le prêt accordé par l'Administration pour l'achat d'un véhicule personnel,

- le calcul des indemnités kilométriques sur la base des distances réellement effectuées et des trajets les plus rapides,

- le défraiement complet des frais liés au stationnement du véhicule,

- une participation de l'Administration dans le financement des stages de récupération de points dans les cas de perte des points du permis de conduire subis au cours d'un déplacement lié à l'activité professionnelle (contravention de 3ème classe),

- la mise en place de stages « Risques Routiers », organisés dans le cadre des actions du CHS,

- une réelle revalorisation des indemnités kilométriques, des frais de repas et de nuitées, à la hauteur des frais engagés par les agents ainsi que le remboursement des frais de repas dans le cadre des déplacements intra territoriaux pour les agents n'ayant pas accès à un dispositif de restauration collective.

**Sur ce dossier, l'administration se doit d'avancer !**

# **REMBOURSEMENT DE FRAIS :** **c'est la pagaille !**

La mise en ligne des remboursements de frais sous Agora devait être effective dans la seconde quinzaine de novembre 2006 avec l'arrêt progressif du module ARIA.

Si l'administration a renoncé à imposer la « pointeuse sur le bureau » face à la détermination des agents, la question des remboursements de frais reste nébuleuse.

Pour l'instant rien ne marche et d'après nos informations des agents subissent des retards dans le mandatement de leurs frais. La généralisation qui était prévue en cette mi-février est retardée et pourtant les circuits traditionnels semblent avoir été abandonnés par certaines directions ! Avec une perte régulière de leur pouvoir d'achat les agents des impôts qui utilisent leur véhicule personnel pour les nécessités du service, sont moins bien traités que les contribuables qu'ils vérifient. Cette situation est intolérable !

***Dans ces conditions, le SNUI appelle les agents à ne servir que les imprimés papiers. C'est la seule procédure qui donne des garanties. Les directions doivent sans délais permettre le remboursement des frais sans attendre la généralisation du module Agora.***

**AGORA, j'en veux pas !**

# RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS :

## le SNUI revendique

Les agents des impôts en ont assez d'entendre qu'ils doivent faire des sacrifices et qu'ils sont mieux lotis que les autres. Le discours moralisateur des énarques réformateurs de la fonction publique passe de plus en plus mal dans une France où la fiscalité est sans cesse réformée au bénéfice des plus fortunés. La modernisation de la DGI, les évolutions législatives, l'environnement dématérialisé, tout cela contribue à faire peser sur les agents des exigences et des compétences accrues. Pourtant tout cela n'est pas reconnu.

Le dispositif «Jacob» présenté par certains comme une amélioration des carrières laisse sur le bord du chemin bon nombre d'agents. Pour les C peu de choses, pour les B et les A la Fonction Publique n'a pas prévu de réaménager les carrières dans les mêmes proportions.

Pour le SNUI, ce dossier doit être ré-ouvert et la représentativité de l'Union syndicale Solidaires sera un atout supplémentaire pour faire entendre nos revendications.

Pour la catégorie A, le SNUI revendique :

- la création d'un 13ème échelon comportant un indice au moins égal à l'indice 672,
- l'élargissement maximum du périmètre fonctionnel et géographique ouvrant doit à l'IVS (pour l'instant

réservé aux directions spécialisées et aux directions d'Ile de France),

- la mise en place d'une progression indiciaire de carrière et d'ancienneté (PICA) (l'équivalent de 15 points d'indice) aux agents qui ont atteint l'indice terminal depuis au moins de 5 années.

Pour la catégorie B, les mesures du plan «Jacob» ont permis une revalorisation du 1er grade, mais cet ajustement «technique» ne répond pas à notre revendication de mise en place d'une carrière linéaire revalorisée.

- Pour le SNUI il faut mettre en place un véritable plan de déroulement de la carrière B en levant les blocages existants et en permettant des plans conséquents de promotion au sein de la catégorie. Le SNUI revendique une véritable carrière linéaire débutant à l'indice 420 pour atteindre l'indice 680 en 23 ans et 6 mois avec un échelonnement indiciaire permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois.

- Le SNUI revendique la mise en place du concours interne spécial de B en A organisé autour d'épreuves professionnelles.

- Il faut également mettre en place une progression indiciaire de carrière et d'ancienneté (PICA) (400 euros) pour les agents qui ont atteint l'indice terminal de leur corps depuis au moins 5 années.

## EVALUATION «À L'EURO PRÈS» : danger ! =

La philosophie intrinsèque de la rémunération au mérite repose sur la mesure par la hiérarchie de l'aptitude de l'agent à atteindre les objectifs fixés, voire bien sûr à les dépasser !

Les entretiens d'évaluation, piliers de la réforme de la notation, sont les instruments privilégiés de cette politique.

Cette année, l'administration ne cache pas sa volonté d'établir un lien direct entre la notation et le volume de «récompenses» à distribuer, en inversant la logique même du décret de 2002 !

En contrôle fiscal, le danger est plus que jamais posé dans le lien, facile à faire il faut l'avouer, entre les objectifs de rendements financiers individuels et le «mérite» de l'agent.

Ce que l'administration veut imposer est inadmissible dans une république. C'est un retour aux principes des «fermiers généraux».

En ICE, des objectifs financiers individuels sont fixés en droits (ex : 175 000 € en IS/TVA et 76 000 € en IR) ou en médiane (18 000 à 20 000 €) et ISIS suivra à la «trace» en temps réel les agents !

En brigade, ALPAGE (avec l'outil de requêtage QUERY), en toute opacité, permet à la hiérarchie de mesurer à l'euro près les résultats financiers de chaque vérificateur. Déjà, des directions menacent

de ne pas tenir compte des dossiers à «faible rendement» (7 500 €!).

Qui, dans ces conditions, peut affirmer qu'en matière de contrôle les agents ne sont pas soumis à un rendement financier et que leur «mérite» sera véritablement apprécié sur d'autres critères ?

L'expérimentation dans le Rhône de la modulation de la prime ACF pour les employés supérieurs, doit nous alerter sur la façon dont l'administration apprécie la performance des agents de la DGI.

L'absence de transparence qui caractérise ALPAGE, l'hypocrisie qui entoure ISIS, et les autres, doivent être dénoncés.

**Le SNUI exige que les objectifs et les résultats des services ne soient pas appréciés individuellement, il faut revenir à une appréciation collective, et supprimer tout objectif de nature financière !**

| BULLETIN D'ADHÉSION   |                   |
|---|-------------------|
| SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS - Section : _____                                     |                   |
| NOM (marital) _____   | Prénom _____      |
| NOM (patronymique) _____  |                   |
| GRADE : _____   | N° DGI : _____    |
| ECHELON : _____   |                   |
| ADRESSE ADMINISTRATIVE : _____  | Signature : _____ |
| Coupon à retourner à votre correspondant d'immeuble ou à envoyer au trésorier de section. |                   |