

Sortir le Contrôle fiscal de ses archaïsmes et poser les vrais débats



La DGI a enregistré ces six derniers mois deux camouflets majeurs :

Le premier à Séoul lors de la dernière assemblée générale de l'OCDE où la déclaration finale adoptée à l'unanimité donc y compris par le représentant de la DGI a défini la fraude fiscale comme « la différence entre les impôts qui devraient être payés si la loi était correctement appliquée et ce qui a été payé effectivement ». Et d'insister sur le fait qu'il n'y a pas d'autre définition possible. Camouflet car chacun sait que la DGI n'a jamais défini le périmètre de la fraude inclinant à penser que le périmètre de la fraude coïncidait avec ce qui relevait de l'intention délibérée de se soustraire à l'impôt.

Le deuxième camouflet a été infligé par le conseil des prélèvements obligatoires qui s'est livrée à l'évaluation de la fraude fiscale avec des résultats qui sont voisins de ceux du SNUI et qui auraient été encore plus proche s'ils avaient pris en compte les phénomènes d'optimisation fiscale des grands groupes. Là encore le corps de doctrine de la DGI qui s'est toujours refusée à évaluer la fraude fiscale est battu en brèche non seulement en France par le conseil des prélèvements obligatoires mais également à l'étranger où les administrations les plus avancées mesurent leurs performances à l'aune de leur efficacité sur le niveau global de la fraude.

En fait, hormis quelques ajustements cosmétiques, la réflexion globale sur le contrôle fiscal est en panne.

Considérer depuis 30 ans que la fourchette de 50000 à 55000 contrôles constitue le seuil de crédibilité minimum et optimum revient à ignorer que dans le même temps le nombre de redevables professionnels s'est accru d'un million d'unités.

Conserver une approche du contrôle fiscal sur des procédures qui ont été conçues pour des PME, c'est passer à côté d'une double réalité : celle du contrôle des très petites entreprises et des très grandes entreprises.

En fait et pour nous, l'indispensable refondation du contrôle fiscal devrait passer :

1. Par un alignement sur la définition internationalement reconnue de la fraude fiscale (OCDE) à savoir la différence entre ce qui devrait être payé et ce qui est effectivement payé.
2. Par une évaluation régulière de la fraude fiscale.
3. Par des indicateurs de performance qui mesurent l'efficacité de la DGI sur le recouvrement potentiel (qui tient compte de la fraude) et pas uniquement sur le recouvrement spontané.
4. Par des indicateurs de couverture sectorielle, géographique et socioprofessionnelle publics et transparents.
5. Par une révision des procédures et de la méthodologie qui corrigerait une double inadéquation ; inadéquation au contrôle des multinationales, inadéquation au contrôle des très petites entreprises.
6. Par un renforcement des effectifs de toute la chaîne de contrôle pour s'adapter à l'évolution du nombre de redevables permanents et pour rétablir une plus grande justice dans la fréquence de contrôle des individuels et des professionnels.
7. Par la mise en place d'unités de coopération internationale pour renforcer les capacités juridiques et techniques d'interventions sous toutes ses formes.

Voilà en sept points les axes stratégiques indispensables pour repositionner le contrôle fiscal à un niveau de crédibilité qui n'a pas disparu mais qui s'effrite.

Malaise des cadres

Comme toujours il a fallu des événements symboliques et médiatisés (le suicide de plusieurs cadres chez Renault) pour que l'entreprise se pose des questions sur son organisation interne et sur les conditions de travail qui poussent certains de ses cadres jusqu'au suicide. La bataille pour la qualification juridique : accident du travail ou pas est intense. On s'oriente quand même, au moins dans certains cas, vers la qualification d'accident du travail ce qui est une bonne chose pour poser enfin les vraies questions.

On ne voit pas pourquoi la DGI ne serait pas, elle aussi, potentiellement concernée et on connaît des cas pour lesquels l'environnement de travail, la pression, n'ont pas été totalement étrangers à la décision de certains de mettre fin à leurs jours.

Comme l'indique François Dupuy dans son ouvrage « *La fatigue des élites* » (Editions du seuil) « Les nouvelles structures mises en place ont tendu à isoler toujours davantage les cadres, les prenant à leur propre piège, celui de l'individualisme et de la comparaison. En période de raréfaction des ressources, la tendance naturelle des dirigeants a été de se tourner vers la décentralisation comme un moyen commode de confier à d'autres la gestion de la pénurie. Dans ce système, le cadre assume la responsabilité individuelle du résultat de son unité, il est évalué et rémunéré sur ce résultat. Ce schéma conduit à la disparition des solidarités durables, à l'isolement et par là même à la fragilité ». Ce malaise des cadres rejaille sur l'ensemble des personnels des services.

C'est cette fragilité qu'il faut savoir repérer avant qu'il ne soit trop tard. Voilà l'urgence. Mais l'essentiel est ailleurs. Il faut repenser une organisation du travail qui concilie optimisation des travaux et « l'estime de soi ». Ayant trop pensé au premier, il serait grand temps de se pencher sur le second.

MOUVEMENT DE MUTATIONS ET DE NOMINATIONS DES DIRECTEURS DIVISIONNAIRES ANNEE 2007

Lors de la CAP du 22 mars 2007, le SNUI a prononcé la déclaration liminaire suivante :

« Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette CAP, nous souhaitons vous rappeler qu'à l'issue du cycle de définition des sujets pouvant faire l'objet de négociations, l'intersyndicale SNUI, SNADGI-CGT, SGI-FO, CFDT Impôts, UNSA Impôts et CFTC Impôts, réunie le 20 mars, rencontrera le directeur général des Impôts le 28 mars à 15 h 30 pour une réunion de synthèse et de prospective sur les négociations.

Lors de cette réunion, l'intersyndicale contestera le fait que certains sujets sont toujours écartés de la négociation et nécessitent donc la poursuite de la mobilisation.

Le maintien de la règle de l'ancienneté pour l'élaboration des mouvements de mutation, la revalorisation des régimes indemnitaires et l'emploi doivent entrer dans le champ de la négociation.

D'autre part, l'intersyndicale sera très attentive aux propos que tiendra le directeur général pour entamer concrètement les négociations. La reprise du dialogue social, tant au niveau national que local, en dépendra.

Le SNUI souhaite attirer l'attention de l'administration sur les points suivants :

1. La sélection .

L'an passé, il y a eu 69 promus sur 147 postulants soit un taux de satisfaction de 44%.

Cette année, le nombre de promus s'élève à 77 pour 183 candidatures, soit un taux de promotion de 42%.

Ne nous trompons pas sur l'augmentation du nombre de candidats à la sélection. Il s'explique par le changement des règles : l'administration a décidé d'appeler un tableau et demi pour maintenir une sélectivité certaine.

Ce changement de règles a surpris un certain nombre d'IP et a suscité des interrogations sur le niveau de fixation de la césure.

Il semblerait que seraient appelés pour la prochaine sélection les tableaux 2001 (fin) et 2002 et qu'ensuite, ce serait le rythme annuel (un tableau).

Pouvez-vous nous donner des informations sur ce sujet et de la visibilité car les interrogations sont nombreuses.

Par ailleurs, comme l'an passé, le SNUI réitère ses demandes de mise en place d'un jury unique, garant d'une meilleure objectivité.

Vous vous êtes engagé, lors de la dernière CAP, à ce que chaque candidat non retenu soit reçu par le président du jury. Pouvez-vous nous fournir un bilan sur la tenue de ces engagements ?

2. Le mouvement .

La transparence, valeur constamment réaffirmée par l'administration centrale, est en fait un leurre au regard du présent mouvement. La lisibilité de celui-ci s'est altérée par le délai de séjour, les gels et les fiches de postes.

- sur le délai de séjour :

Le SNUI rappelle son opposition à l'existence de tout délai de séjour.

Néanmoins, lorsque l'administration l'impose, elle se doit au minimum d'en faire une application équitable (respect de celui-ci sauf circonstances particulières). Or, tel n'est pas le cas puisqu'il n'est pas appliqué pour les personnels de la Centrale.

- sur les gels :

Nous constatons l'existence de 25 gels et 9 surnombres contre 30 et 13 respectivement en 2006, ce qui représente une diminution modeste par rapport aux engagements pris par M. Sivieude.

Sur les 25 gels, combien sont frictionnels ?

L'administration ne s'est pas mise en situation de résorber ces gels malgré une promotion conséquente.

Par ailleurs, un certain nombre d'inconnues demeurent :

Attaché fiscal en Italie, missions internationaleslaissant prévoir d'autres vacances.

Par ailleurs, afin de pouvoir exercer la plénitude de nos fonctions de représentant des personnels, nous vous demandons de nous communiquer lors de la consultation la liste des postes comptables sur-indiciés attribués à des directeurs divisionnaires afin que nous puissions veiller au remplacement des promus.

En conclusion, la poursuite de la politique des gels, réduit de facto les possibilités d'affectation, sans compter qu'elle fait reposer sur les directeurs divisionnaires en poste dans les directions concernées une charge de travail encore accrue.

- sur les fiches de poste :

Nous vous rappelons que nous demeurons dans l'attente du bilan concernant ce dispositif.

Le constat :

- en 2005 : 12 fiches de poste dont 6 utiles (50%)*
- en 2006 : 18 fiches de poste dont 6 utiles (33%)*
- en 2007 : 25 fiches de poste dont 14 utiles (56%)*
- soit un doublement du nombre de fiches depuis leur mise en place il y a deux ans ;*
- soit 130% d'augmentation de postes réellement attribués à partir des fiches.*

Il semble nécessaire de rapprocher cette évolution des propos tenus à la même CAP de 2004 par M. Sivieude : « cette pratique doit conserver en tout état de cause un caractère limité ».

Sachant que 29 postes DG et 20 postes en directions nationales et spécialisées sont déjà attribués selon le profil du candidat, seuls 37 postes sur 90 en directions territoriales l'ont été à l'ancienneté.

En résumé, seuls 37 postes sur 139 sont attribués à l'ancienneté soit 26%.

Au surplus, sur 14 fiches de poste, 6 se révèlent être des fiches de choix purement discrétionnaire.

Sont des fiches de choix, les postes attribués dans les DSF de l'Indre, du Morbihan, de Nord-Lille, de Paris-Est, de Paris-Sud et du Rhône.

Il est fait observé que 9 départements sur les 14 sont des départements d'importance contrairement aux dispositions de la note du 27.12.2005 de H2.

En résumé, ce dispositif génère plus d'inconvénients que d'avantages aussi bien pour les cadres (manque de lisibilité et déconsidération pour les non-retenus) que pour l'administration (système contre-productif).

Le SNUI demande l'abandon de ce système de gestion.

Il est temps de redonner à la règle de l'ancienneté toute sa place, justifiée par la polyvalence et la sélection propre à ce grade.

Une véritable politique RH se doit de donner des perspectives d'évolutions claires à ses cadres et de mettre en place un dispositif d'accompagnement personnel et familial lors des affectations dans des résidences éloignées de la résidence d'origine.

Sans une démarche volontariste dans le sens d'une véritable politique RH, la DGI court le risque de voir s'effriter l'adhésion de ses cadres à la structure de son management et de générer des réticences de plus en plus fortes à postuler sur les postes de commandement.

Au surplus, la GRH doit s'engager dans une action déterminée pour la reconnaissance de ses cadres. Or force est de constater que les directeurs divisionnaires restent dans l'angle mort.

- *Aucune mesure n'est intervenue en matière de reconnaissance indemnitaire, pas plus qu'indiciaire.*

Il est grand temps que cesse cette situation, injuste au regard de l'investissement de ces cadres dans la modernisation de la DGI, et que la direction générale rouvre très rapidement ce dossier.

Nous remercions l'équipe de H2 pour la qualité de son accueil et sa disponibilité pour nous apporter toutes les explications que nous avons sollicitées. »



En ce qui concerne la réunion du 28 mars relative aux négociations, Mr Sivieude, qui présidait cette CAP, a renvoyé au Directeur général tout en souhaitant évidemment une issue positive à celle-ci. Sur les autres sujets, il a notamment apporté les éléments de réponse suivants :

- [sur la sélection :](#)

Il n'a pas le sentiment que le fait d'avoir informé en juillet les candidats, que la plage serait élargie, ait été pénalisant pour eux car ce n'est pas une sélection qui repose sur le bachotage.

Le SNUI a souligné que le problème était plus dans les effets de seuil localement créés par cette disposition que dans le bachotage, même si cette sélection demande quand même une préparation.

La prochaine sélection concernera bien les tableaux 2001 (fin) et 2002 et ensuite ce sera le rythme du tableau annuel.

Partant du constat que la sélection au grade de directeur divisionnaire est une sélection déconcentrée et atypique par rapport aux grades voisins, il n'a pas exclu qu'il y ait une réflexion dans les mois qui viennent sur ce sujet.

Par ailleurs, il a pris l'engagement de préciser dans la prochaine note de sélection, que les présidents de jury fournissent -aux candidats non retenus qui le souhaitent- toutes les explications nécessaires sur leur prestation.

- [sur la durée de séjour :](#)

Il a indiqué que des directives seraient données en centrale pour qu'un IP reçu directeur divisionnaire ne soit pas nommé sur place sauf si un poste de directeur divisionnaire se libère.

➤ sur la politique des gels :

Les gels posent la question du nombre d'emplois et de leur localisation.

Pour le Sous-directeur, il y a des explications de charges, des aspects conjoncturels mais d'une manière générale, la véritable question est de savoir de combien de cadres la DGI aura besoin dans les vingt ans qui viennent et nous devons avoir un débat sur ce sujet.

➤ sur la mobilité géographique :

Il reconnaît que pour des raisons sociales, familiales, la mobilité est plus mal vécue que dans le passé et qu'une réflexion devra être menée sur ces questions sensibles liées à l'évolution des mentalités et à la parité hommes-femmes.

➤ sur la deuxième chance :

Ce mode de sélection est un succès et la solution au problème de mobilité passe peut-être par un élargissement de la plage. Là encore, il conviendra d'y réfléchir.

➤ sur la reconnaissance des directeurs divisionnaires :

Pour l'administration, il n'y a pas que la rémunération qui doit être prise en compte mais l'ensemble de la carrière et les opportunités sont diverses : intérêt du métier, débouchés sur les emplois de commandement, débouchés sur les emplois comptables....

Le point étape carrière est d'ailleurs bien ressenti.

➤ sur la composition d'équipes :

Mr Sivieude a indiqué que c'était un système apprécié des chefs des services fiscaux car ils en sont demandeurs, qu'il n'y avait pas en la matière de politique volontariste de la centrale (heureusement car on peut se demander dans ce cas là, qu'est-ce que ce serait !!!) et qu'il va réaffirmer le principe selon lequel les directeurs doivent expliquer en interne pourquoi ils procèdent à une composition d'équipe.

Un débat s'est alors engagé avec les organisations syndicales sur les dérives de ce système.

Le SNUI a de nouveau dénoncé ce qu'il avait mis en exergue dans sa déclaration liminaire notamment le caractère purement discrétionnaire de certaines fiches et donc des affectations. Il a demandé l'abandon de ce système contre-productif et le retour à la règle de l'ancienneté.

Un certain nombre de dossiers ont ensuite été évoqués.

QUELQUES CHIFFRES :

➤ sur la sélection :

Candidatures :	183
- dont nouvelle plage élargie (TA 2000 et début TA 2001) :	114
- dont ancienne plage (TA 1999 ou antérieurs) :	58
- dont « 2 ^{ème} voie »	11

Répartition des 183 candidats selon leur tableau :

- TA 01 : 52
- TA 00 : 56
- TA 99 : 36
- TA 98 : 18
- TA 97 : 4
- autres : 6 IP art.28

-TA antérieurs : 11 « 2^{ème} » voie »

Sur 183 candidats, les 172 postulants de la voie normale se sont présentés à hauteur de 73.5 % en première candidature, 20.5 % en seconde et 6 % en troisième.

Les femmes représentent 31 % des candidats à la sélection.

➤ sur les nominations :

Le tableau comprend 77 IP dont 3 IP28 et 4 « 2^{ème} » voie.

La répartition des lauréats par plage est la suivante :

- 51 appartiennent à la nouvelle plage, soit 66.23 % des promus ;
- 26 proviennent d'une plage de sélection déjà prospectée.

Le taux de féminisation s'établit à 36.36 des promus.

L'âge moyen des lauréats s'établit à 44 ans au 1^{er} du tableau d'avancement (contre 43 ans 9 mois en 2006).

Le plus jeune est âgé de 37 ans et le plus âgé de 56 ans.