



Compte rendu du groupe de travail Comité de suivi RIALTO Investigations du 22 janvier 2014

Un premier échange s'est déroulé notamment sur la tenue d'un comité technique de réseau dédié au contrôle fiscal.

La CGT Finances Publiques retient que la direction générale ne se sent pas nécessairement liée pas les engagements qu'elle prend devant les élus du personnels. C'est ainsi que lors du CTR du 7 novembre, Monsieur PERRIN, chef de service des ressources humaines, a donné acte à la demande de la CGT Finances Publiques, de Solidaires et de FO sur la tenue d'un CTR avec à son ordre du jour : Rialto investigations, la relation dite de « confiance » et la présentation des orientations du contrôle fiscal. Lors du groupe de travail du 19 décembre 2013, M. SIVIEUDE, chef de service du contrôle fiscal, semblait découvrir cette demande. Le 22 janvier 2014, il nous indique qu'un échange aurait eu lieu avec M. PERRIN sur le sujet sans qu'aucune suite n'ait été donnée...

La CGT a fait valoir que cela avait assez duré et qu'elle attendait une réponse pour le groupe de travail du 3 février. M. SIVIEUDE a pris acte.

Pourquoi la CGT Finances Publiques revendique-t-elle la tenue d'un CTR dédié au contrôle fiscal ?

Avant le groupe de travail du 19 décembre 2013, les précédents GT remontaient au 16 mai 2012 et au 17 janvier 2011. La rencontre du 25 avril 2013 avait été à l'initiative des organisations syndicales pour notamment remettre les pétitions « RIALTO investigations c'est non ! ». Bref, pour l'administration il ne s'agit que d'une simple formalité que l'on conduit au pas de charge, le chef de service arrivant soit en retard soit devant partir tôt. Au contraire, le cadre formel du CTR oblige à une certaine disponibilité.

Un CTR fait l'objet d'un procès-verbal, avalisé par les deux parties administration et élu-es du personnel. Ainsi, il y a une trace écrite des engagements et orientations définies. Est-ce pour ces raisons que l'administration rechigne à la tenue d'un CTR à la demande des élu-es et qu'elle s'émancipe du cadre règlementaire qui lui impose de tenir le comité technique demandé par au moins 50% des élu-es dans un délai de deux mois ?

L'application RIALTO investigations n'est pas une simple évolution informatique, contrairement à l'analyse faite par nos énarques de BERCY. Au contraire, RIALTO investigations est une application structurante qui modifie profondément la conduite des opérations de contrôle sur place, plaçant le vérificateur et son chef de brigade dans un cadre contraignant, chronophage, qui n'apporte aucune aide au plan technique et procédural. Il s'agit d'une application qui semble avoir été initiée par des responsables administratifs qui n'ont jamais fait eux-mêmes de contrôle sur place.

Cet outil est conçu nous dit-on pour répondre à la commande de la cour des comptes en matière de tracabilité. La réalité est qu'il s'agit d'une entrave, d'une normalisation et d'une standardisation de l'exercice. La mémorisation des interventions sur place ne justifie pas l'instauration d'une telle application structurante.



Montreuil, le 3 février 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfi.p.finances.gouv.fr

• dgfi@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

Il existe encore à la DGFIP des agents qui dans leur passé administratif ont rédigé de vrais rapports de vérification retraçant la teneur des interventions sur place, les investigations menées et les comptes examinés. C'est la décision de communiquer le rapport de vérification 3938-A aux contribuables qui a conduit l'administration à le faire vider de son contenu.

De même, la CGT observe que c'est la mission même de contrôle menée par les services de l'état qui aujourd'hui est fortement remise en cause. C'est notamment l'objet du conflit de nos collègues inspecteurs du travail contre le plan du Ministre du travail.

La relation dite de confiance résultant d'une décision gouvernementale dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi n'a jamais fait l'objet de la moindre présentation. Or, il s'agit d'un véritable bouleversement et d'une « révolution » revendiquée par le MEDEF. Des questions de fond sur la mission même de contrôle fiscal surgissent. Sommes-nous des acteurs au service des entreprises pour favoriser leur compétitivité ? Ou sommes-nous au service des citoyens pour assurer l'égalité devant la loi ?

Le Ministre et le Directeur général ne retiennent de l'action administrative de l'État et donc de la DGFIP que le coût et la réduction de la dépense publique au mépris de l'intérêt général et du service public. C'est ainsi qu'est apparue la notion « d'évolution vertueuse et profonde des pratiques actuelles ».

Si cette procédure se généralise, elle aura un impact considérable sur la future organisation du contrôle à la DGFIP et sur la mission elle-même, ne serait-ce que parce que les moyens humains seront pris dans la sphère contrôle fiscal et qu'il s'agit d'un changement radical de conception du contrôle.

La CGT Finances Publiques dénonce cette manipulation intellectuelle qui contribue à alimenter le climat anti-fiscal. Le problème n'est pas le contrôle fiscal mais le manque de moyens pour l'exercer et les orientations imposées.

Nous aimerions pouvoir lutter efficacement contre les montages frauduleux, les activités occultes, les abus de droits, l'évasion fiscale, l'insolvabilité organisée...

La CGT Finances Publiques conteste depuis longtemps les entraves qui empêchent la mission de contrôle de répondre à sa finalité de justice fiscale, qui est on ne peut plus vertueuse !

Ce sujet mérite au minimum un CTR !

Enfin, les orientations du contrôle fiscal dans le cadre de la démarche stratégique, qui auront nécessairement des conséquences et des impacts en terme d'organisation et de structure des services justifient également la tenue d'un CTR.

La demande de la CGT est donc motivée par des raisons de forme et de fond.

Concernant la fiche d'information sur la structuration de la démarche ergonomique, M. Sivieude après avoir annoncé qu'il s'agissait d'un exercice sans limite ni pré-requis, a néanmoins refusé de répondre à la question d'un abandon possible de RIALTO INVESTIGATIONS. « Il ne préjuge pas de ce que donnera l'étude ».

Dans ces conditions, la CGT a indiqué qu'elle écouterait la présentation faite en séance et rappelé que, ne faisant pas partie du comité de suivi, il était hors de question de l'associer de quelque manière aux conclusions de l'étude. En effet, le terme co-construction employé dans les documents de la DG ne doit pas laisser entendre que la CGT co-gère cette démarche.

Les ergonomes ont ensuite présenté au moyen d'un power point les principes et le déroulement des différentes phases de l'étude.

Ils sont résumés ainsi :

- ▶ Le comité de suivi ne se substitue pas aux instances de dialogue social ;
- ▶ Les ergonomes, même s'ils écoutent les positions des uns et des autres, n'ont pas pour mission de statuer. L'origine de la demande vient de la DGFIP pour améliorer les conditions de travail, mais les ergonomes n'ont pas la légitimité pour se prononcer sur la continuité de RIALTO INVESTIGATIONS. Cette dialectique existe dans d'autres instances ;
- ▶ Un débat devra s'engager sur le contenu qui sera apporté par les ergonomes ;
- ▶ La règle est qu'il faut de multiples acteurs pour garantir les débats pluri-latéraux et nourrir d'autres instances en terme de contenu. Ce format en comité a vocation à se réunir plusieurs fois.

Sur la méthode, le présentateur a tenu à rappeler qu'il était nécessaire en préalable, de faire un point plus général sur ce qu'est l'ergonomie en terme de discipline, car cela reste souvent obscur : analyses des situations de travail et perspectives de les modifier.

Il existe plusieurs types de démarches ergonomiques :

- ▶ Intervention en conception dans le cadre d'un projet ;
- ▶ Intervention en correction dans le cadre d'un problème (cas Rialto investigations) ;
- ▶ Intervention en thématique transversale ;
- ▶ Intervention en appui ponctuel.

S'agissant de RI, le périmètre de l'étude consiste à déterminer l'impact du module sur les conditions de travail des utilisateurs dans la perspective de leur amélioration.

N'étant pas des experts du contrôle fiscal, ils vont avoir besoin de l'expertise métier, voilà pourquoi il s'agit d'une démarche participative. Il ne s'agit pas de recueillir l'avis des agents représentatifs d'un échantillon, sinon un questionnaire serait plus approprié. Le choix des directions participantes est donc du ressort de la direction générale, mais les critères ont été déterminés par les ergonomes (brigades expérimentatrice ou non, chefs de brigades).

La CGT a proposé de retenir une brigade qui ne l'utilise plus pour enrichir l'expertise métier ! En revanche, elle s'est prononcée contre une proposition d'une autre organisation syndicale visant à étendre l'étude aux services contentieux et aux SIE. La CGT a rappelé que cette étude concerne ceux qui l'utilisent au quotidien et qui sont les seuls à l'alimenter, c'est à dire les vérificateurs, pour qui RI est une application structurante. L'objectif de cette étude n'est pas qu'ils deviennent les prestataires de services des autres !

Le comité de suivi en formation comme aujourd'hui se réunira deux autres fois, des GT intermédiaires feront des propositions et prolongeront l'analyse en dehors des situations de travail.

Les thématiques seront délimitées et les membres déterminés en fonction des sujets. Le contenu devra être intégré dans une réflexion plus globale et les décisions se prendront ailleurs.

La CGT a demandé :

- ▶ comment se conduiront les entretiens (pour l'ensemble des personnels ou un panel) ;
- ▶ comment seront gérés les échanges qui relèvent du ressenti, en particulier au regard de l'anonymat ;
- ▶ qui choisira les membres des groupes de travail.

Les ergonomes ont répondu que gérer le ressenti d'un entretien fait partie de leur métier, mais ce n'est pas l'objet de l'étude, sinon il s'agirait d'une autre démarche. La confidentialité des échanges sera garantie, car il n'y pas d'approche nominative.

Dans le diagnostic final, l'analyse consistera en une présentation globale. Elle ne sera pas établie par profil par profil (ce ne serait pas judicieux, puisque que l'étude ne vise pas une fin statistique et l'échantillon n'est donc pas représentatif).

La direction générale a précisé que d'anciens utilisateurs seront consultés, que l'échantillon des brigades choisi permet d'avoir un panel d'agents expérimentés et jeunes en raison du turn over important en IDF. Enfin concernant les groupes de travail, les membres seront ciblés par profil et les noms seront choisis par la DG sur la base du volontariat (de préférence en IDF pour des questions de disponibilités dans les réunions sur Paris).

La CGT reste dubitative sur l'échantillon choisi, dans la mesure où, même en évitant d'étendre exagérément les déplacements des ergonomes, il aurait été fort possible pour la DG de choisir des brigades appartenant à des directions participant au boycott de RI. Comme par hasard, elle a systématiquement choisi l'inverse !

Certes, sur 3 brigades, l'échantillon ne peut pas être statistiquement représentatif et ce n'est pas l'objet des ergonomes, qui nous ont expliqué être en mesure d'exercer leur mission correctement à partir de 3 brigades, quelles qu'elles soient, mais nous doutons quand même de l'objectivité de la DG en la matière...

Pour autant, nous ne doutons pas de celle des ergonomes et attendons leur analyse.