

## Harmonisation des procédures de recouvrement

Un groupe de travail s'est tenu le jeudi 22 octobre 2009, présidé par M. Jean-Marc Fenet, directeur adjoint au directeur général, et portant sur la « procédure de recouvrement ». Profitant de cette occasion et en préalable, l'Union SNUI SUD TRESOR a déposé la déclaration préliminaire ci-dessous.

### Les agents des CPS attendent toujours une réponse

*En préalable à ce groupe de travail sur le recouvrement nous souhaiterions revenir sur un événement que vous n'avez pu ignorer malgré votre silence à savoir la journée de grève qui a eu lieu dans les centres prélevement services le 12 octobre dernier.*

*Grève qui a été suivie à plus de 66 % ce qui nous semble utile de vous rappeler.*

*Ce taux de grève aurait dû inciter la direction à répondre rapidement aux revendications des agents et à organiser une réunion.*

*Pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires c'est bien le silence de l'administration et l'absence de réponse concrète lors notamment du groupe de travail du 21 septembre dernier face à des revendications portées depuis plusieurs mois par les agents des CPS qui ont obligé ceux-ci à faire grève. Je vous les rappelle :*

- *L'amélioration des performances du parc informatique*
- *L'obtention de casque à double oreillettes*
- *5 heures de téléphone au maximum par jour*
- *le droit à congés des agents identiques pendant la période de septembre à février*
- *Le droit aux agents au temps partiel*
- *L'attribution de 20 points de NBI en reconnaissance de la spécificité du métier de téléconseiller*
- *L'attribution d'une prime annuelle de 1800€ pour l'industrialisation de la tâche des agents.*

*Ces deux derniers points devaient faire l'objet de discussions lors du GT initialement prévu le 12 octobre sur la question de l'harmonisation indemnitaire. Or l'annonce du report de celui-ci quelques jours auparavant s'accompagnait en contrepartie de la transmission d'une fiche de propositions. Si la date de ce GT est aujourd'hui connue (le 29 octobre) la fiche nous l'attendons toujours...*

*Tout ceci, report, silence... n'aurait que trop tendance à nous conforter dans l'impression que les agents ne sont vraiment pas au cœur des préoccupations de l'administration.*

*Cette impression est largement renforcée avec l'annonce d'une enquête BVA de satisfaction des usagers (on aurait préféré des contribuables) des CPS aux agents le 16 octobre et devant débiter le 19 octobre.*

*Comment voulez vous que cette enquête ne soit pas considérée comme une réponse de l'administration à la grève des agents, ne soit pas considérée comme une provocation. On est à notre sens loin d'une simple erreur de communication...*

*Car cette enquête vous le savez oblige les agents des CPS en pleine période d'activité à prévenir les contribuables de cette enquête et de noter les périodes à laquelle ceux-ci souhaitent être contactés etc.... et à rendre une feuille quotidienne à transmettre à BVA.*

*Donc une charge de travail accrue, un stress supplémentaire, dans une période de forte sollicitation mais que l'administration accentue encore en obligeant les agents à un rythme de 90 opérations par jour.*

*Quel objectif poursuit réellement l'administration l'amélioration du service public, ou le bâclage du travail des agents.*

*L'Union SNUI SUD Trésor vous demande de répondre rapidement dès aujourd'hui et sûrement pas le 11 décembre aux revendications des agents. Nous vous demandons de suspendre cette enquête notamment dans une période de forte tension sociale, doutez vous de la qualité et du sens du service public de vos agents pour les commander ? L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires soutiendra et défendra tous les agents qui se refuseront à remplir les feuilles journalières et à les transmettre à BVA nous vous demandons également l'arrêt des quotas d'opérations qui ne prennent pas en compte la qualité et la durée d'une communication téléphonique.*

*Pour l'Union SNUI SUD, l'industrialisation du recouvrement ne doit pas être synonyme d'une nouvelle dégradation des conditions de vie au travail des personnels des CPS, ni l'occasion d'une remise en cause de la qualité du service public rendu aux contribuables.*

## Une réponse dilatoire

En première réponse, l'Administration a souligné que l'ordre du jour de ce GT ne portait pas sur les CPS

En deuxième réponse ; L'Administration nous a indiqué que le report de la réunion au 11 décembre, a été motivé par la nécessité d'un délai pour qu'il puisse être établi un relevé global de la situation de l'ensemble des CPS .

L'administration rappelle que l'aspect indemnitaire pourrait être débattu dès le GT du 29 octobre mais pas le point concernant les conditions de travail puisque , une visite de l'ergonome est prévue et un protocole sera élaboré...à suivre. Pour l'Union car elle souhaite qu'il en soit débattu lors de la réunion du 11 décembre et après le traitement de l'enquête BVA commandé par le Ministère . Concernant l'enquête BVA imposée , l'administration a affirmé qu'il ne fallait y voir aucun sentiment de défiance ; bien au contraire et affirme que celle-ci était prévue de longue date .

Pour la Direction , si la spécificité du travail des agents en CPS est reconnue, il est nécessaire que soient menées ces enquêtes de satisfaction auprès des contribuables lors des périodes les plus fortes pour les contribuables sollicitant de nombreuses demandes .

L'Union SNUI SUD TRESOR indique que, si le groupe travail porte sur le recouvrement forcé, le recouvrement amiable est intrinsèquement lié au recouvrement contentieux.

En tout état de cause, compte tenu du malaise social exprimé par plus 66% des grévistes agents des CPS et de l'urgence à y répondre, il était important d'interpeller l'administration lors de ce GT et pour que soit avancée la date de la rencontre que l'administration a repoussée à la mi décembre.

Quant à l'enquête BVA, elle n'est pas la réponse attendue suite au mouvement de grève des agents, mais elle est bien ressentie comme une véritable provocation et de surcroît constitue une surcharge de travail inacceptable dans ces périodes d'échéances.

Sans garantie !!, l'administration convient de revoir la date du 11 décembre.

L' UNION SNUI- SUD Trésor SOLIDAIRES reste mobilisée pour que ces propos ne soit pas sans suites ... .

# La fusion avance, l'intendance suivra ! Harmonisation des procédures : Objectif 2012

A ce groupe de travail, l'administration engage seulement le débat sur l'harmonisation des procédures de recouvrement, dont elle prévoit l'achèvement des travaux pour ...2012, c'est à dire quand l'intégralité des structures fusionnées seront mises en place ! La lenteur et les difficultés des travaux d'harmonisation contrastent avec la précipitation dont fait preuve l'administration pour mettre en place les services fusionnés. Le calendrier de déploiement des SIP et PRS prévoit la généralisation totale des PRS d'ici fin 2010 tandis que les deux tiers des SIP seront mis en place dans le même temps.

L'Union SNUI SUD Trésor demande toujours le report de la mise en place des PRS à la date de livraison de l'application RSP, et après harmonisation des procédures de recouvrement, ce qui semble tout de même plus logique pour la mise en place d'un service fusionné. Egalement, nous demandons une révision avec un desserrement du calendrier de déploiement des SIP. Pendant toute cette période, les agents vont se retrouver en difficulté face à la multiplicité des problèmes non résolus de tous ordres : informatiques, organisationnels... Mais pour l'administration, c'est bien la commande politique du gouvernement qui prime avec comme échéance 2012, date des prochaines élections présidentielles. La fusion servira d'affichage politique pour la réussite de la RGPP.

L'Union SNUI-SUD Trésor a relevé que le document présenté aux organisations syndicales manque non seulement de substance pour un débat utile, mais surprend aussi par sa forme : il ressemble à un document publicitaire, et le langage employé pour l'harmonisation des procédures est celui des entreprises : on y parle de réingénierie des procédures de recouvrement. Et l'objectif est affiché : il s'agit « de réduire les coûts de gestion du système ». A-t-on vraiment conscience ici qu'il s'agit ici d'une mission de service public devant permettre les rentrées des recettes publiques tout en assurant l'égalité du citoyen devant l'impôt ?

Au final, bien peu de choses ressortent de ce groupe de travail insatisfaisant à tous égards. Au cours du groupe de travail, l'administration a tracé quelques pistes relatives à l'harmonisation des procédures de re-

couvrement : ainsi la suppression envisagée de la lettre comminatoire qui fait partie de la procédure de recouvrement forcé de l'ex DGCP, (peu employée) le choix possible de l'AMR pour la taxation de l'IR suite à contrôle fiscal externe au lieu et place du rôle supplémentaire, la suppression de l'autorisation de vente des biens saisis, préalable obligatoire dans l'ex DGCP ... En revanche, il n'y a à l'heure actuelle aucune réflexion de la DGFIP sur le rôle de l'huissier du Trésor. L'Union SNUI SUD Trésor a exigé l'abandon des huissiers de justice, et le recours exclusif aux huissiers du Trésor. L'administration reconnaît elle-même que de plus en plus de DSF recourent aux huissiers du Trésor et qu'il faut un état des lieux sur la situation des huissiers du Trésor. Elle a déclaré vouloir en reparler prochainement avec les organisations syndicales.

Nous avons souligné que si harmonisation des procédures de recouvrement il y a dans le cadre de la fusion, pour l'Union SNUI SUD Trésor il ne s'agit pas de faire un choix entre les procédures de recouvrement de l'ex DGI ou de celles de l'ex DGCP, ou de les opposer. Pour l'Union SNUI SUD Trésor c'est la mission du recouvrement dans ses objectifs qui doit être réexaminée afin que soit assurée l'égalité du citoyen devant l'impôt.

Tel n'est pas le cas, et l'on constate que la DGFIP priorise les ratios de recouvrement et que s'aggravent les inégalités de traitement des citoyens devant l'impôt. Le recouvrement devient un objectif essentiel du contrôle fiscal, dès la programmation, de l'aveu même de l'administration qui argue d'un taux de recouvrement des créances suite à CFE trop bas.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor, si l'amélioration des liaisons entre services de contrôle fiscal et services de recouvrement est une bonne chose, le contrôle ne doit pas être assujéti à une logique de recouvrement, la justice fiscale y perd. C'est ainsi que faute de moyens en effectifs suffisants et de réelle volonté politique, le recouvrement des créances des contribuables les plus fraudeurs qui organisent de surcroît leur insolvabilité sont laissées de côté, et rapidement passées en ANV.

En définitive les contribuables qui déclarent et paient régulièrement leurs impôts se trouvent désavantagés : le civisme fiscal n'est pas reconnu. De plus les orientations gouvernementales du plan de relance face à la crise économique amènent un traitement plus favorable des contribuables professionnels par rapport aux contribuables particuliers, avec l'octroi de remises ou l'établissement de plans de règlement généreux, alors que la crise économique frappe durement les salariés dont nombre d'entre eux deviennent chômeurs et précaires. Ces contribuables se retrouvent écrasés par des procédures de recouvrement systématiques (ATD), coûteuses pour ce même contribuable, sans aboutir pour autant au paiement de la dette, et se révélant au final inefficaces.

Or, l'orientation retenue par la DGFIP, est celle d'une industrialisation du recouvrement au travers de procédures allégées et simplifiées. En premier lieu l'allègement des procédures recherché dans cette harmonisation des procédures ne risque-t-elle pas d'aboutir à remettre en cause la sécurité juridique ?

Aucune réponse concrète n'a été apportée par l'administration sur cette question importante. Et les actions en recouvrement fines et adaptées à la situation du contribuable sont alors écartées dans la majorité des cas au profit d'un traitement de masse automatisé. Les agents comme les contribuables en subiront les conséquences. La lourdeur de ce système mécanisé n'aura que pour effet d'engorger les guichets des services de base (SIP, trésoreries et SIE) au détriment du contribuable contraint d'effectuer de nouvelles démarches. On est bien à l'opposé de la simplification affichée.

Au-delà de l'harmonisation des procédures de recouvrement, le calibrage des emplois de recouvrement dans les services fusionnés (SIP et PRS) est d'ores et déjà insuffisant et conduira à cette industrialisation : faute des créations nettes d'emplois que nous revendiquons, les agents seront conduits à faire de l'abattage, au détriment de l'intérêt du travail et du respect de la mission de recouvrement. Ainsi concernant les ANV, y-a-t-il une réelle volonté de recouvrement ou va-t-on tout droit vers le recours massif à l'ANV, comme cela est déjà induit par le manque actuel d'effectifs. En ce sens cette harmonisation ne servira-t-elle pas d'alibi au rituel annuel des suppressions d'emplois ?

La création des PRS et l'extension de l'automatisation des poursuites porte une nouvelle fois atteinte au maillage territorial et à la fragilisation des services de base (trésoreries de proximité, SIP, et SIE.), éloignant encore un peu plus le contribuable du service public. Le contribuable est-il vraiment au centre des préoccupations de l'administration, ou sert-il d'alibi pour des réformes qui n'ont d'autre objet de réduire les coûts budgétaires et l'emploi public au détriment de la mission elle-même ?

En définitive, l'administration est plus préoccupée à soigner l'image de la fusion qu'à donner des moyens véritables à un recouvrement citoyen.

## Mutations Hors Métropole

### Enfin vers plus de transparence !

Le 6 novembre dernier s'est tenu un groupe de travail «gestion filière publique sur les mutations dites «hors métropole. Il faisait suite à la tenue d'un précédent portant sur le bilan des mouvements de mutations au cours duquel l'administration avait inscrit les mutations Hors Métropole. Sujet qui à lui seul de l'avis de toutes les organisations nécessitait un groupe de travail ad hoc.

#### Notre déclaration liminaire :

*Depuis des années, la situation des personnels dans les collectivités outre-mer et à l'étranger est gérée dans l'opacité la plus complète. C'est le règne de l'influence, du copinage. La règle est l'exception et l'exception la règle.*

*Aujourd'hui dans le cadre de la fusion, suite à notre demande, celle des syndicats, vous nous avez promis de mettre à plat les règles de gestion, de mutation et de promotion concernant ces postes et les agents concernés.*

*Avant d'examiner le contenu des fiches descriptives, nous voudrions commencer par poser les principes et les revendications sur le sujet qui permettent de sortir des errements passés et présents.*

*En premier lieu la notion de fil de l'eau nous semble incompatible avec une gestion prévisionnelle et des normes équitables de mutation entre tous : appels de candidatures, passage en CAP, respect des règles de mutations.*

*En effet mettre à plat, c'est pour nous prendre la décision d'arrêter les décisions au cas par cas où la nécessité de service est l'alibi du copinage.*

*Ensuite, sur la notion de profil, vous le savez, nous sommes opposés à cette notion qui, comme la gestion au fil de l'eau, n'est que l'habillage de l'absence de règles.*

*Ceci posé, plusieurs affaires récentes ont montré que, plus que le profil, les exigences de ce type de fonction à l'étranger ou dans les collectivités outre-mer démontrent que les fonctionnaires qui postulent dans ces emplois doivent avoir une éthique du service public sans faille et sans tâche, et si un profil devait être défini, à contrario c'est bien celui là.*

*Dans ce même ordre d'esprit, la rotation et les délais court rappelés dans les fiches sont à appliquer scrupuleusement : de 2 ans à 4 ans devraient devenir une réalité. Mais aussi, ces périodes de 4 ans au maximum devraient également être assorties d'un retour systématique en métropole pour leur permettre une remise à niveau des connaissances et des pratiques professionnelles difficilement envisageables sur place, et l'administration devrait s'engager à arrêter les permutations entre personnels « hors métropole » qui de fait sortent de toutes règles et font que des personnels restent hors métropole pendant 15 à 20 ans.*

*Enfin nous avons d'autres interrogations et nous attendons des réponses. Qu'est ce que l'aptitude à exercer des fonctions outre-mer ? Comment définissez-vous l'adéquation entre profil, emplois vacants et motivations ?*

En préambule M. PERRIN rappelle que ce sont les organisations syndicales qui ont demandé cette réunion sur ce thème spécifique, c'est donc un groupe de travail filière gestion publique dont les conclusions doivent s'appliquer de manière transitoire seront revues à l'horizon 2012 dans le cadre des nouvelles règles de gestion des agents de la DGFIP, une fois que les statuts actuels propre à chaque direction auront été réécrits.

Le périmètre d'application concernent les affectations hors métropole, l'étranger et les collectivités outre mer, à l'exception de MAYOTTE, qui est en situation de transition vers la départementalisation.

Nous n'avons su qu'en fin de réunion le motif de la volonté de l'administration de traiter ce sujet que nous demandions depuis plusieurs années ....sans succès.

Depuis la fin du statut de résident, et le décret de 2007 qui limite statutairement à deux fois deux ans au maximum pour les agents de A et par assimilation pour les agents des catégories B et C, la durée de séjour dans un pays, le ministère essaye de faire revenir les agents concernés mais en l'absence de textes statutaire nombre d'entre eux refusent ce rapatriement.

Pour les agents de catégorie A, régis par des textes statutaires, ceux âgés de plus de 55 ans peuvent terminer leur carrière sur place, les autres bénéficie d'un dernier contrat de cinq ans et devront à son issue rentrer en métropole, néanmoins l'administration prendra en compte les problèmes liés à des situations individuelle de caractère sociale ou familial qui seront alors réglés au cas par cas.

Pour les agents de catégorie C et B, en l'absence de texte plusieurs recours devant les tribunaux sont en cours. Près de 50 personnes pourraient se sentir concernées si les tribunaux déjugeaient l'administration. Car compte tenu de la mobilité du secteur : entre 20 à 25 agents sur un total de 135 postes partent et reviennent par an. Ce contentieux s'il donnait tort à l'administration bloquerait toutes décisions de nouvelles réglementations pour les 2 à 3 ans à venir. L'ensemble des organisations syndicales a demandé qu'il n'y ait pas de retour forcé, du au changement brutale de politique de la part de l'administration.

## Durée des séjours, et fonctionnement

### Position de SUDTRESOR

Nous sommes favorables à des séjours courts et au retour en métropole à l'issue de la période afin de permettre d'une part à un maximum d'agent de bénéficier cette possibilité et non à une minorité, pour la même raison il nous semble pas souhaitable de maintenir un système de permutation d'autres part afin de garantir un respect de l'éthique républicaine censée être la règle dans la fonction publique( voir notre déclaration liminaire) . Ce dispositif doit être transparent et traité en CAP Centrale appliquant les règles prévues pour les mutations.

La CGT, CFDT, SUD ont exprimé une préférence de 2 fois 3 ans ou 2 ans sur un même poste avec un retour en métropole par la case CAP centrale.

FO revendique 2 fois 4 ans sur un même poste ou sur 2 postes successif

Pour SUD TRESOR, il est nécessaire de créer des CAP Centrales dédiée, avec des règles identiques aux autres mouvements, dont le classement à l'ancienneté de la demande( puis ancienneté de services civils, puis ancienneté administrative ... ) et tableaux pour les prioritaires avec respect des règles de gestion de la filière gestion publique.

L'ensemble des organisations syndicales s'est déclaré pour le respect des règles en vigueur à la gestion publique ( ancienneté de la demande pour les C et B, administrative pour les A.) à l'exception de FO qui s'est déclaré pour le seul classement à l'ancienneté administrative.

La procédure d'appel pour des postes à pourvoir, comme pour les postes spécifiques a été rejeté par toutes les O.S, qui ont proposé la constitution de tableaux, avec publication des emplois et des effectifs à pourvoir, le tout à partir du vivier des demandes enregistrées en 2009, avec ancienneté acquise, si la demande est renouvelée tous les ans.

## Les retours

Sur les retours, plusieurs positions se sont exprimées, soit comme une réintégration, normales( département d'origine) ou prioritaire( si motifs) en fin de durée. FO soutenant le système en place ( droit au classement prioritaire pour le retour, ce qui serait conforme à la loi sur la mobilité votée en juillet 2009), la CFDT défendant la réintégration en surnombre dans le département choisi, la CGT estimant que surnombre ou droit à la priorité s'équivalent.

Pour SUD trésor la situation actuelle est le résultat de l'opacité de la gestion de ces mutations. L'administration a laissé se détériorer une situation qui est devenu intenable, elle doit assumer ses responsabilités et prendre les décisions et les textes statutaires nécessaires pour qu'une CAP centrale se tiennent au 1er semestre 2010, qui respectent les règles de mutation de la filière gestion publique.

### Réponses et propositions de l'administration

Pour H PERRIN, il faut avoir à l'esprit les spécificités des ces postes, l'existence de Droit différent dans les pays étrangers, l'éloignement, l'isolement, les problèmes de santé, la nécessité de la formation et de l'information et d'une éthique forte, les problèmes de sécurité.

Il faut plus de transparence l'article 60 s'impose à nous

Quand à l'option retour Pour les A, le décret de 2007 s'impose à nous, durée 2 ans maximum 4 ans, pour la gestion des B et des C, pas de décret, quels choix 2+2 ou 3+3 ou 4+4, avec changement de résidence ou sans, le retour obligatoire ? Comment avec ou sans priorité ? La judiciarisation des dossiers s'impose à nous. PERRIN a conclu sur la durée qu'il faudra prendre 3 décrets statutaires pour les A, B, C, la situation des B et des C aujourd'hui n'étant assurée par aucun texte réglementaire publié et statutaire.

Mise en place d'une cap centrale de classement avec une procédure équivalente aux postes spécifiques et un classement à l'ancienneté administrative, l'appel de candidatures fait à partir de fiches de postes décrivant, la situation du pays, les connaissances professionnelles attendues, les inconvénients et les conditions financières. La CAPC devant faire le tri et le classement des candidatures. Les règles étant transitoires pour 2 ans en attendant qu'un groupe de travail DGFIP décide de règle commune dans le cadre de la fusion.