

QUEL AVENIR POUR LE SIE ?

Les documents transmis aux organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail des services des impôts des entreprises du 20/04/2015 présentent, dans la fiche n°2, les pistes de réflexion sur les organisations possibles.

Ce qui donne :

Trois blocs thématiques peuvent être distingués dans les missions des SIE et pourraient correspondre à trois équipes :

- équipe à compétence dominante « transverse » qui comprend l'accueil – physique, téléphonique ou électronique – de premier niveau, les éventuelles visites de terrain (lorsqu'elles ne sont pas effectuées par les gestionnaires), le traitement des AVISIR, les surveillances-relances automatisées (prises en charge par GESPRO), le recouvrement amiable, notamment téléphonique ;
- équipe à compétence dominante « gestion » qui comprend l'accueil de second niveau, les travaux de terrains et d'assiette, la gestion des télé-procédures, les surveillances-relances personnalisées (nécessitant une connaissance plus poussée des dossiers), le traitement du contentieux (dont les remboursements des crédits d'impôt), le recouvrement forcé ;
- équipe à compétence dominante « comptabilité » qui regroupe l'accueil de second niveau, la caisse, la comptabilité et la gestion des timbres et quitus.

Ces équipes à compétence dominante pourraient être organisées de différentes manières :

1) une organisation intégrée supposant un SIE d'un effectif suffisant pour permettre la mise en place des trois équipes à l'intérieur même de la structure.

Cette formule est proposée comme schéma de droit commun aux directeurs qui souhaiteraient optimiser l'organisation interne de leurs SIE. Ce schéma ne soulève pas de difficultés juridiques, organisationnelles ou techniques. Rien ne s'oppose à sa mise en œuvre dès à présent par l'ensemble des directions qui souhaiteront y recourir. Beaucoup de SIE, en pratique, y recourent déjà. Ce schéma n'a donc pas vocation à faire l'objet d'une expérimentation, puisque la liste des sites pouvant le mettre en œuvre ne sera pas limitée et il sera possible, sans restriction, d'employer des variantes.

2) une organisation déconcentrée multi-SIE permettant à un SIE d'assurer tout ou partie des missions « transverses » pour le compte d'autres SIE, sachant que tous les SIE, celui qui centralise les missions « transverses » et les autres, conservent des équipes « gestion » (y compris recouvrement forcé) et « comptabilité » (par exemple, un SIE du département centralise les missions « transverses » pour le compte des autres SIE de la direction, étant entendu que tous les SIE, celui qui centralise la mission « transverse » et les autres, conservent un comptable à leur tête) ;

2 bis) une organisation déconcentrée mono-SIE permettant à un site d'assurer tout ou partie des missions « transverses » pour le compte d'autres sites. À la différence du schéma précédent, le site qui centralise les missions « transverses », n'exercerait plus de missions « gestion » et « comptabilité » et n'aurait plus un comptable à sa tête, devenant une entité rattachée, quoique géographiquement distante, à un autre SIE, placée sous l'autorité du chef de cet autre SIE.

Une réunion des directeurs de pôle fiscal et du réseau « Gestion des professionnels » avec la participation des bureaux de Cap Numérique Entreprise et GF-2C s'est tenue récemment avec à son ordre du jour :

L'évolution des organisations du travail dans les SIE :

- Point sur l'organisation cible « mode intégré »,
- Exemple de Brest et Lorient Nord
- Expérimentation du travail à distance dans les SIE « mode déconcentré ».

L'organisation cible (intégrée) vise les SIE « d'un effectif suffisant ». A quel niveau se situe la barre ?

A titre d'exemple les SIE de Brest et Lorient nord disposent de 32, 30 et 28 agents. Les SIE des Côtes d'Armor sont composés de 20, 20, 17, 16, 15, 11 et 7 agents. Quel SIE des Côtes d'Armor pourra prétendre à l'organisation cible, sachant que l'on nous prépare une automatisation des chaînes de traitement des remboursements de crédit de TVA, qui n'en doutons pas aura des conséquences en matière d'effectifs.

Il y a fort à parier que l'organisation des SIE en 3 équipes sera le prélude à la fusion des SIE du chef-lieu de département et à l'organisation du travail à distance puis au dépeçage des SIE en dehors du chef-lieu de département.

QUEL AVENIR POUR LA MISSION JURIDICTIONNELLE DES DIRECTIONS ?

Actuellement la mission d'expertise en matière juridictionnelle est exercée par la divisions des affaires juridiques et contentieux des directions. Un groupe de travail, faisant suite à une expérimentation mise en place en 2014 sur 2 sites pré - figurateurs (Lille et Limoges) s'est tenu le 1^{er} juin dernier et a acté la mise en place de pôles juridictionnels aux lieux d'établissement des tribunaux administratifs au 1^{er} septembre 2016. Nous vous livrons les morceaux choisis des documents transmis aux organisations syndicales dans le cadre de ce groupe de travail.

« Dans le cadre d'une généralisation, après une préfiguration testée en 2014, des pôles seraient ainsi créés dans les 31 directions métropolitaines siège d'un tribunal administratif (contre 96 directions actuellement) afin d'être en phase avec la carte des tribunaux administratifs, devenus plus exigeants sur notre réactivité. »

« La réorganisation ne modifierait pas les pratiques professionnelles de la mission juridictionnelle. Le coeur de métier » demeurerait identique. Pour autant, l'implantation des pôles juridictionnels dans les divisions des affaires juridiques de la direction de résidence du tribunal administratif devrait s'accompagner de transferts d'emplois et nécessiterait un accompagnement adapté tant pour les agents qui seraient affectés au pôle juridictionnel qu'à ceux qui n'exerçant plus cette mission devraient se recentrer sur d'autres activités au sein de leur DAJ. »

« Les pôles juridictionnels seraient créés au sein des directions territoriales, siège d'un tribunal administratif (TA) »

« Les pôles juridictionnels seraient mis en place le 1er septembre 2016. La constitution des pôles serait ainsi en phase avec le mouvement de mutation des inspecteurs ».

« Les cadres A qui souhaiteraient obtenir un poste de rédacteur au pôle juridictionnel seraient invités lors de la campagne de mutation de janvier 2016, dans le cadre du mouvement général, à présenter leur candidature, pour une affectation au 1er septembre 2016, dans les résidences d'affectation nationales (RAN) des directions d'implantation des pôles, au sein de la structure DIR (services de direction) »

On peut imaginer le désarroi des collègues qui ont appris, la semaine dernière, à l'occasion d'une réunion de travail, qu'une partie importante de leurs missions seraient transférées sur RENNES, siège du tribunal administratif pour la Bretagne. En revanche, aucune information sur le nombre de postes transférés, sur les règles de gestion qui s'appliqueront, sur le devenir professionnel des collègues qui ne suivront pas la mission. Comment la direction générale peut-elle déclarée qu'une expérimentation est positive alors qu'elle ne s'est déroulée que sur quelques mois ?

C'est inadmissible, quel mépris pour les agents ! Tous les agents ont légitimement le droit d'avoir une visibilité sur leur avenir professionnel et sur leur projet de vie personnelle.

NE PAS PERDRE DE VUE L'ESSENTIEL !

La direction générale et la direction locale doivent assumer les conséquences de leur plan de restructuration et cesser leur opacité sur leur projet. Pour eux, l'avenir est déjà dessiné et il n'y a que les agents concernés qui ne sont pas au courant. Monsieur REBEIX, DDFIP 22 s'est bien gardé de nous informer de cette réforme à venir, bien qu'il se targue de la plus grande transparence !

Nous ne voulons pas nous laisser enfermer dans cette logique régressive qui ne vise que la diminution du coût de fonctionnement du service public et qui méconnaît un point essentiel : la dépense fiscale (c'est à dire les niches fiscales).

Nous n'oublions pas que la fraude fiscale représente 80 milliards d'euros. Sans services de gestion efficaces pas d'organisation de contrôles efficace.

Par ailleurs en tant que citoyens et contribuables nous sommes également attentifs à l'aménagement du territoire et constatons que le mouvement de centralisation sur le chef-lieu de département ou de région lui tourne le dos et contribue à développer les déserts administratifs.