



AUDIENCE CONTRÔLE FISCAL

Vendredi 09/10/2026

La CGT Finances Publiques a sollicité une audience auprès du Directeur Départemental pour évoquer les difficultés du contrôle fiscal en Moselle.

Depuis quelques années, le Pôle de Contrôle des Professionnels (PCP) connaît un renouvellement ininterrompu de ses équipes et d'importantes vacances d'emplois. Le but de cette audience était de faire état de la dégradation des conditions de travail au sein du service et de trouver des solutions pour améliorer la situation.

À l'occasion de la présentation du bilan du contrôle fiscal en Conseil Social d'Administration (CSA), le responsable de la DICOR a lui-même relevé la difficulté à conserver les nouveaux arrivants au sein du service. De nombreux agents partent au bout de deux ans, soit juste au moment où ils montent en compétence.

Cette situation n'est pas spécifique à la Moselle puisqu'un groupe de travail national sur la formation professionnelle des nouveaux vérificateurs a conduit à la publication d'une note en mai 2026. Le statut de tuteur y est affirmé avec un allègement des objectifs pour le service, au bénéfice du tuteur et des nouveaux arrivants.

Cet allègement consiste concrètement en une diminution de l'indicateur CF-06 (concrètement, le nombre de dossiers à rendre par le service). Cette diminution, par nouvel agent, est de 4 dossiers de septembre à décembre N, et de 4 dossiers de janvier à août N+1 (N étant l'année d'arrivée dans le service du nouvel agent).

Dans les faits, compte-tenu des délais des procédures, il est quasiment impossible de rendre un dossier sur la période de septembre à décembre lors de la première année. Ainsi, nous avons demandé que l'objectif des nouveaux vérificateurs soit allégé de 8 dossiers sur la période de janvier à décembre N+1.

Aucun allègement du nombre de dossiers n'est prévu sur les années suivantes. Or, il fait consensus que ce métier nécessite a minima 3 années de pratique pour être pleinement compétent. Dès lors, nous avons également sollicité une montée en puissance plus progressive en termes de nombre d'affaires attribuées sur l'année N+2.

Il ne nous a pas échappé qu'il n'existe plus à ce jour d'objectif individuel, mais un objectif global pour l'ensemble du service. Cependant, l'absence d'objectif chiffré engendre une incertitude qui crée une pression accrue sur les agents. Les vérificateurs ont la sensation de naviguer à vue tout au long de l'année. Toute leur activité dépend de l'encadrement qui leur signale lorsqu'ils prennent du retard sur leur objectif. Le flou existant sur ce point ne leur permet pas de piloter leur activité.

Cette absence d'objectif individuel apparaît paradoxale puisque l'objectif global du service dépend forcément du nombre d'agents qui le compose. Il existe donc bien une cible en termes de nombre de dossiers par agent qui n'est pas communiquée.

De la même manière que l'encadrement est en mesure de signifier leur retard aux agents, nous avons souligné qu'il est important de leur signifier aussi quand le travail est bien réalisé et dans les temps.

Ainsi les agents du PCP ont pu avoir le sentiment parfois d'un manque de valorisation de leurs travaux tandis que les faiblesses étaient toujours soulignées. Nous notons une amélioration récente sur ce point qui peut paraître anodin mais contribue grandement, dans les faits, à l'amélioration des conditions de travail.

Certains agents expérimentés soulignent la complexification des procédures du fait d'une législation qui a changé la nature même des entreprises. L'absence de comptabilité, l'opposition au contrôle, et de manière plus globale la négligence des entreprises vérifiées, sont devenues monnaie courante.

De plus, du fait de la création de la DICOR, un effort particulier est demandé aux agents du PCP pour améliorer le recouvrement des droits notifiés. Les agents ont le sentiment que toutes les opérations « annexes » (mesures conservatoires, solidarité financière du donneur d'ordre...) ne sont pas valorisées dans leur charge de travail. De même, certains travaux qui relèvent des missions de recouvrement sont très chronophages pour peu de bénéfices.

Au-delà de la problématique du recouvrement, les agents ont parfois l'impression que certaines investigations qu'il leur est demandé de réaliser ne sont pas adaptées aux enjeux et souhaiteraient qu'une certaine proportionnalité soit observée dans les tâches qui leur sont confiées.

Au cours de l'audience, la direction nous a indiqué qu'en matière de pilotage du contrôle fiscal, c'est bien la diversité et la qualité des actions qui est valorisée, plus que la quantité. Or il semble aux agents que le sentiment de pression permanent qu'ils ressentent résulte d'une exigence toujours plus forte en matière de qualité, sans contrepartie en matière de quantité.

Les agents du PCP ont également l'impression d'un manque global de confiance de la part de leur hiérarchie.

Cela se traduit par exemple par l'instauration de règles de télétravail alors que les vérificateurs, en tant qu'agents nomades, ne bénéficient pas de télétravail. La CGT Finances Publiques a déjà évoqué en CSA cette absurdité de vouloir imposer les règles du télétravail aux agents nomades. Ainsi il a pu être indiqué aux vérificateurs qu'ils pouvaient augmenter leur quotité de télétravail lors de certains événements exceptionnels (canicule, mouvements sociaux). De même, les nouveaux arrivants ne sont pas autorisés à travailler à distance avant au moins un an et demi (contre six mois dans la plupart des services).

L'attractivité du métier de vérificateur, outre la matière en elle-même, passait par l'autonomie que cette mission confiait aux agents. Contrairement à d'autres missions (encadrement, direction), les vérificateurs sont exclus de toute prime, et le seul avantage était ce statut de nomade. Avec la généralisation du télétravail, cet avantage disparaît et certaines règles internes imposées semblent amoindrir encore la position de nomade. Cela n'est pas constaté dans d'autres départements où l'autonomie reste la règle.

D'autre part, lors de réunions CVT organisées dans le service, des exemples individuels ont été donnés pour justifier des mesures imposées à l'ensemble des agents. Les agents reçoivent cela comme une injustice. L'encadrement peut s'entretenir avec les agents concernés et non faire des généralités du comportement de certains.

Enfin il est fréquent que les congés soient validés trop tardivement (dans le pire des cas, la veille pour le lendemain). Ce fût le cas notamment pour les congés d'été, ainsi que ceux de fin d'année. Cette pratique sert uniquement à mettre une pression inutile sur les agents. Cela va à l'encontre des instructions de la direction, selon lesquelles les congés doivent être validés (ou refusés) dans un délai raisonnable.