



Compte-rendu du CTL du 24 mars 2016

Retrouvez l'information sur <http://www.financespubliques.cgt.fr/a40/>



Le 24 mars s'est tenu un Comité technique à la DNEF entre les organisations syndicales et la direction sur les questions du budget 2015 et prévisions 2016, de la formation professionnelle et du rapport d'activité de la Direction en 2015.

Élus de tout le personnel, les représentants de la CGT vous en font le compte-rendu, comme de chaque rencontre avec l'administration.

Notre déclaration liminaire est sur <http://www.financespubliques.cgt.fr/a40/spip.php?article718>.

BUDGET

Lors de la communication sur la réalisation du budget 2015 de la DNEF, le directeur a rappelé que la difficulté résidait essentiellement dans la nature même des missions de la DNEF, lesquelles supposent une grande partie d'imprévision. C'est le développement et la forme de la fraude qui emportent notre réactivité. Malgré un effectif relativement stable, le budget a encore baissé cette année, comme dans l'ensemble de la DGFiP (4 250 889 euros pour 2015), ce qui est contradictoire avec les propos gouvernementaux de lutte contre la fraude fiscale.

La dépense est essentiellement liée aux missions et aux déplacements des enquêteurs. Au titre de 2015, la quasi-totalité du budget a été dépensée. Le solde restitué s'élève à 19 000 €. Pour 2016, nous ne devrions pas avoir d'évolution significative.

PLAN LOCAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Si la tendance nationale est malheureusement aujourd'hui à un fort développement de l'e-formation, qui ne correspond en rien selon la CGT à une vraie formation, en groupe hors de son bureau et avec un formateur « humain », force est de reconnaître que le PLF de la DNEF propose une offre de formation assez variée, même s'il manque parfois des formateurs locaux pour assurer certains stages.

Sur le plan quantitatif, les agents de la DNEF ont bénéficié en 2015 de 2 576,5 jours de formation, soit une moyenne globale de 6,3 jours par agent (2 576,5/407). Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2014 et seulement 13 agents n'ont pas bénéficié de formation en 2015.

Pour la première année, la DNEF a organisé un collège de la formation professionnelle regroupant l'ensemble des formateurs locaux. Les nouveaux arrivants ont bénéficié d'un livret de formation et des référents métier ont été désignés pour les accompagner dans leur prise de poste. Les élus CGT ont demandé que la charge de travail des agents désignés comme référents soit aménagée afin de leur permettre de réellement consacrer une partie de leur temps de travail à cette activité.

Parmi les formations à envisager, les élus CGT ont proposé qu'un second volet de la formation au droit d'enquête prenne en charge la procédure de prise de copie dématérialisée, avec remise en forme avec ACL, pour les droits d'enquête exercés dans les sociétés utilisant un logiciel commercial associé à un logiciel comptable.

En ce qui concerne les e-formation, celles-ci ont été limitées à des formations simples et ne nécessitant pas de prérequis (WI-FIP, FDD). Par ailleurs, des stages propres à la DNEF, tels que la lutte contre le carrousel TVA, la gestion des « aviseurs », la recherche sur internet, seront ouverts aux collègues des autres directions. En outre, dans le cadre du protocole signé avec le SNDJ, il est prévu que des agents de la DNEF participent à des formations, en « immersion » proposées par le SNDJ et réciproquement. La Direction, questionnée par les élus CGT pour savoir si tous les agents concernés étaient concernés par ce stage, a précisé que le stage concernerait un « volume théorique d'agents » !!!!!?

Enfin, la formation professionnelle a décidé d'améliorer son offre pour les préparations aux concours, notamment pour les oraux.

Les élus CGT ont voté « pour » le plan local de formation, souhaitant saluer les efforts de la DNEF en matière de formation professionnelle.

Tous et toutes en grève le Jeudi 28 avril et à la manifestation à partir de 14 heures de Denfert-Rochereau à Nation pour le retrait de la loi « travail »

RAPPEL : PANAMA PAPERS, LOI TRAVAIL : HMI OUVERTE À TOUS LUNDI 25 AVRIL EN SALLE 003 DE 14 À 16H



18/04/2016

Nous avons regretté en déclaration liminaire que le rapport d'activité 2015 de la DNEF présente une vision statique et statistique.

S'il est nécessaire et intéressant de connaître les résultats des structures, nous regrettons que ce rapport ne rende jamais réellement compte du travail effectué par les agents. Surtout, nous déplorons qu'aucune conclusion ne soit tirée des éléments fournis ; aucune prospective n'est élaborée, aucune vision stratégique n'est proposée sur l'avenir de la DNEF, son évolution.

Quant à la DG, quelles sont ses attentes vis-à-vis de la DNEF ? Nous ne pouvons que constater que lorsque les ministres viennent présenter les résultats de la lutte contre la fraude fiscale, ils viennent à la DVNI et n'invitent même pas la DNEF.

A la lecture du rapport, la DNEF apparaît de plus en plus comme une direction de traitement des données. Nous pensons particulièrement au rôle de la DNEF dans la prévention de la fraude, pour laquelle nous réitérons notre demande de donner le temps aux agents de réinvestir le terrain, de redevenir des spécialistes dans des domaines clés. Pour cela, il faut des enquêtes ou vérifications méthodologiques, donc accepter des résultats chiffrés nuls, il faut rédiger à nouveau de la documentation, etc.

Effectifs

Comme chaque année, la CGT a relevé que, si la situation de la DNEF en matière d'effectifs est en apparence plutôt satisfaisante, elle cache une dégradation constante dans les services d'enquête.

En effet, pour 403 agents théoriques (budgétaires), 407 sont affectés à la DNEF (la marge doit compenser les absences), mais, dans les services d'enquêtes, on passe de 303 agents théoriques à 287 réellement affectés, soit 16 agents manquants. Où sont les + 4 de marge et les 16 manquant dans les services opérationnels ? En direction, où on passe de 100 agents théoriques à 120 affectés.

Si nous sommes convaincus que les services de direction sont nécessaires et que ces 20 emplois supplémentaires ne sont pas mal utilisés, cette situation montre bien l'inadéquation du Tableau général des emplois avec la réalité et les besoins.

La tendance à l'accroissement des tâches confiées à la DNEF sans création d'emploi s'est bien faite au fil des ans au détriment des services d'enquêtes, ce qui est problématique et porteur de dangers pour l'avenir de nos missions, puisque la DNEF se transforme peu à peu en direction prestataire de services et est de moins en moins une direction d'enquêtes, puisque la proportion d'agents affectés à cette tâche diminue.

Mobilité des agents

Si on exclut les agents ayant déposé une demande de mutation à titre conservatoire (promotion par liste d'aptitude), 10 % des agents C et 7% des B ont déposé une demande de mutation en 2015.

Les inspecteurs étaient 26 % ! Certes, les règles de mutation ont changé en 2015 (obligation de participer au mouvement national pour changer de structure au sein de la DNEF), mais il en ressort malgré tout que 1 inspecteur sur 4 n'est pas pleinement satisfait de sa situation actuelle. A la demande de la CGT, le directeur a répondu avoir noté ce chiffre et désirer en faire l'analyse en examinant les demandes de mutations une à une.

Les BNI 2 à 5

L'appréciation portée par la Direction sur l'activité des BNI 2 à 5 est appréciée tant qualitativement que quantitativement. Par rapport à 2014, il est constaté une légère baisse, qualifiée de « ralentissement », de la programmation (nombre de 3909), baisse essentiellement consécutive à la mise en œuvre de la stratégie pénale dans lutte contre la fraude fiscale. Par ailleurs, la Direction estime que l'activité de la DNEF dépasse largement la simple production de fiches. Les élus CGT ont à ce sujet souligné qu'effectivement la DNEF ne pouvait être considérée comme une simple direction de programmation, mais qu'elle avait un rôle d'investigation, de compréhension et de suivi des réseaux de fraude et de leur permanente évolution. A noter une augmentation de plus de 85 points de la production des bulletins d'information (BIF). La Direction a souligné le rôle important de la DNEF au travers des enquêtes et missions confiées sur les avoirs détenus à l'étranger.

La BNI 6

L'activité de la BNI6 a été caractérisée par une augmentation des 3909 et la direction a souhaité valoriser son rôle en matière de soutien sur les grandes opérations telles que le droit de communication non nominatif ou la mise en œuvre de l'article L96 G.

La BNI 7

Son activité a reflété l'ouverture de la DNEF vers l'extérieur, notamment lors du séminaire sur la fraude à la TVA sur le négoce automobile, qui a permis aux différents protagonistes BCR, DIRCOFI, Préfecture de Paris et SNDJ de se rencontrer et d'échanger. S'agissant des relations avec le SNDJ, le Directeur les a qualifiées d'excellentes.

Les élus CGT ont rappelé que les missions de la BNI 7 dans sa lutte contre les réseaux de fraude à la TVA sur la marge supposaient également la mise en œuvre d'enquêtes administratives au sein des pays de l'UE concernés. Le Directeur a acquiescé.

Enfin, les élus CGT se sont étonnés de l'absence, dans le rapport d'activité, de l'évocation du séminaire nouvelle stratégie pénale et fraude en réseau, du 7 au 9 octobre 2015 (BIR BNI 7 et BNI 1). Pour mémoire, lors de ce séminaire, la DG a tenté d'explicitier

sa note, laquelle a provoqué de nombreux débats sur les éventuelles difficultés d'absorption, par le parquet financier et le SNDJ des articles 40.

A propos des articles 40, la Direction a précisé que les rares propositions de 2015 restées sans suite ont concerné les usurpations d'identité. A relever que leur nombre est resté stable par rapport à l'exercice 2014.

Les BIR

Les BIR ont réalisé leurs objectifs. Afin d'aider et d'équilibrer la programmation, un comité de programmation a été mis en place. Enfin, concernant les mesures conservatoires, le délai pour leur réalisation est estimé trop long.

Les élus CGT ont relevé les difficultés à obtenir des magistrats que les mesures puissent s'appliquer également aux clients des sociétés défaillantes.

Le BLF

La Bureau des liaisons fiscales a renforcé son implication et ses liens auprès du TGI de Paris. Cela s'est traduit cette année par une augmentation significative (multiplié par 1,5) des réquisitions traitées. De même, les investigations qui ont concerné les chambres civiles ont contribué à un doublement des Bulletins d'Informations.

La 2^{ème} division

La CGT a regretté qu'il n'ait pas été fait mention du séminaire organisé au sujet de la nouvelle stratégie pénale, qui a été un temps fort pour la division et s'est traduit par un accroissement du nombre d'article 40.

Afin de valoriser l'action des services procédant à la « suspension des numéros de TVA », la direction a indiqué un montant de fraude évité particulièrement élevé. Nous avons demandé quelle méthode avait conduit à ce résultat.

La 4/5^{ème} division

Le bilan d'activité de la 4/5^{ème} se caractérise par une augmentation des L16 B en 2015 par rapport à 2014 (210 contre 201) et aussi par le bon rendement des affaires suites à L16 (1,7 mds€), ainsi que la montée en puissance des mesures conservatoires, notamment de la procédure de flagrance fiscale.

La Direction met en avant le fait que les affaires de L16 sont plus diversifiées et qu'elle souhaite axer la stratégie des BII vers des

affaires dites « haut de gamme », en mettant l'accent sur la qualité plutôt que sur la quantité. Cette politique de la direction est en adéquation avec celle fixée par la DG, qui souhaite orienter le contrôle fiscal vers le budgétaire et le répressif au détriment du caractère dissuasif (la CGT est opposée à l'abandon du caractère dissuasif du Contrôle fiscal).

La direction souhaite aussi améliorer ses relations avec la DIRCOFI IDF. L'une des principales difficultés est celle de concilier la mise en œuvre d'un L16 en cours de vérification avec le cadencement inhérent aux opérations de contrôle sur place. Enfin, le contentieux suite à L16 reste stable et favorable.

La 6^{ème} division

Le bilan d'activité de la 6^{ème} division est marqué par une augmentation de la charge de travail des services rattachés à cette division (B3I, FFI, cellule liaison police, cellule presse, BRS). Ainsi, pour la Direction, la dématérialisation des relevés bancaires devient une nécessité afin de soulager l'activité de la BRS.

La CGT a aussi fait remarquer que les suppressions et/ou les gels et/ou les vacances d'emplois d'agents C à la BRS ou à la cellule FFI posent des problèmes d'organisation du travail pour les collègues.

Sur la mise en place de la B3I (Infocentre + CII), aucun bilan n'a été dressé mais la Direction souhaite recentrer ce service vers des requêtes plus lourdes mais plus valorisantes pour l'Infocentre et mieux cibler l'activité de la CII.

Autres services

Les renseignements fournis sur la Mission risques et audits étant extrêmement réduits, la CGT a demandé des informations complémentaires.

Si aucun audit n'a eu lieu en 2015, par manque d'effectifs, il n'en reste pas moins que la Direction réfléchit à développer cette activité du Secrétariat général à l'avenir, pour élaborer un audit de structures, devant détecter et mutualiser les bonnes pratiques, y compris au niveau régional par l'intervention croisée d'auditeurs d'autres Directions de la DGFIP.

La CGT est très dubitative. D'expérience, audit = flicage. La mutualisation des bonnes pratiques, si elle est effectivement nécessaire, se fait d'ordinaire par les séminaires, clubs ou groupes de travail divers, ainsi que par les chefs de services de retour des Conseils de Direction.

Conclusion du point sur le rapport d'activité

La CGT estime que même si l'on peut concevoir que l'examen de l'activité de la DNEF est un exercice difficile, notamment du fait que l'information, pour des raisons de confidentialité, est partielle, il n'en demeure pas moins que cette activité ne peut être examinée au même titre qu'une structure chargée de programmer des contrôles. Elle doit, selon nous, être considérée comme l'échelon d'impulsion et de pilotage dont se dote la Direction Générale pour impulser la réflexion et la méthodologie nécessaire dans la lutte contre la fraude sous ses formes les plus complexes. En cela elle peut compter sur des agents compétents qui ne ménagent pas leur investissement et leur implication.

Restauration collective

Puisque de nombreux agents de Pantin sont insatisfaits des conditions de restauration, nous avons commencé il y a quelques mois à recueillir les témoignages des collègues. (Par principe, la CGT refuse d'agir par délégation ou de parler au nom des collègues et recherche systématiquement à les associer à la réflexion).

Cela nous a permis de constater que de nombreux agents déjeunent au bureau ou se nourrissent de sandwiches. Même si la CGT est favorable à un lieu de restauration collective, gage d'un repas chaud, équilibré, à un tarif accessible et favorisant une vraie pause déjeuner, nous refusons d'occulter ce phénomène et souhaitons tenter de proposer à ces agents une action leur permettant une amélioration de leurs conditions de restauration.

Qui plus est, nous craignons que les prestations d'Eurest se détériorent encore. En effet, malgré des évolutions cosmétiques de l'accueil, les entrées et desserts devraient prochainement être pesés !

Lors d'un CTL fin 2014, la CGT avait demandé à la Direction de la DNEF la création d'une salle de restauration avec frigo et micro-ondes à Pantin. La Direction avait souhaité réfléchir aux possibilités, avant finalement de nous débouter début 2016.

Nous avons alors proposé une pétition, visible sur notre site, pour réclamer des locaux adaptés, qui permettent aux agents de se restaurer dans des normes d'hygiène satisfaisantes, sans gêner les autres collègues.

92 agents de Pantin (sur environ 300) ont signé cette pétition ; de nombreux autres, non signataires pour diverses raisons, nous ont malgré tout fait part de revendications.

Il nous est apparu que, si la question du déjeuner se pose effectivement, c'est plus largement celle de l'accès à une salle de convivialité qui fait consensus, faisant apparaître une réelle différence entre services, voire entre agents d'un même service ou d'un même étage.

Avant de porter la pétition devant le CHS, nous avons tenté à nouveau une conciliation avec la Direction lors du CTL du 24 mars.

Nous sommes parvenus à l'accord suivant : la Direction rend accessibles à tous les agents du site les lieux de convivialité de l'immeuble, sans clé (pour de plus amples informations, merci de vous rapprocher des militants de la section CGT).

Si cette solution ne devait pas être appliquée ou ne donnait finalement pas satisfaction, nous réengagerions une action, comme nous l'avons annoncé lors du CTL.

CID

La CID de la DISI a fait l'objet d'un échange assez long et la CGT a proposé la création d'un service informatique ressemblant aux anciennes CMI pour les problèmes propres à nos applications.

En effet, on constate que les agents de la CID sont dans une situation difficile du fait même de la création et de l'organisation de la DISI, qui ont éloigné les agents des services dans lesquels ils opèrent, ainsi que de leurs « donneurs d'ordre ». C'est à une déshumanisation croissante des relations entre services que nous assistons. De plus, les directions nationales et spécialisées ont des problématiques très différentes. Enfin, les effectifs de la DISI sont largement insuffisants, et ce depuis sa création.

Les exemples se multiplient de dysfonctionnements, de réponses extrêmement longues, voire de dépannages locaux, donc d'une CMI de fait. Les agents de la DISI ne sont aucunement responsables ; ils en sont mêmes les premières victimes, avec des conditions de travail insatisfaisantes et un turn over important des agents.

La CGT a donc demandé que la question soit clairement posée avec la DG et la DISI d'une structure interne à la DNEF. Le directeur n'y est pas favorable, expliquant que la B3I règle déjà les questions de logiciels de la DNEF et que la gestion du matériel doit rester à la DISI, avec laquelle tout fonctionne plutôt bien, même si elle connaît effectivement des problèmes de recrutement.

A cette occasion, la CGT a exprimé sa très grande inquiétude au sujet des services RH qui seront demain organisés comme les services informatiques, à savoir externalisés et regroupés par région, avec des suppressions d'emplois à la clé et une dégradation du service rendu. A terme, la DGFIP comptera uniquement des fiscalistes et comptables ; les missions transverses seront mêmes sorties de la DGFIP et mutualisées entre toutes les Administrations ; c'est entre autres ça, la réforme de l'Etat !

RAPPEL : PANAMA PAPERS, LOI TRAVAIL : HMI OUVERTE À TOUS LUNDI 25 AVRIL EN SALLE 003 DE 14 À 16H



SOLIDAIRE, PAS SOLITAIRE. C'EST ÇA LA CGT. SYNDIQUEZ VOUS !