

CTL DU 29 MARS

Réduire la défense des agents !

Un CTL marqué par la volonté de la Direction Générale de réduire les droits attachés au fonctionnement des organismes paritaires et des capacités d'intervention des représentants élus !

C'est au travers des « propositions » de modifications statutaires au règlement intérieur que l'offensive contre les droits syndicaux se concrétise.

A cette fin, une série d'articles (art 4, 5, 7, 13 et 25) du règlement intérieur font ainsi l'objet d'une réécriture dans le projet type conçu et soumis « à l'appréciation » des instances représentatives des comités techniques locaux (CTL).

C'est sûrement au travers de la réécriture de l'article 25 que se concrétise avec plus de force, la volonté de la DG de réduire la défense des agents. En instaurant une limite maximale de 2 jours à la durée de la préparation et du compte rendu des séances, nous passons clairement de l'intention à la décision.

Jusqu'à présent la durée de préparation et de compte rendu devait correspondre au temps consacré à la réunion de l'instance sans aucune limitation.

L'attaque se poursuit en se concentrant également sur la participation des suppléants aux séances (article 4). Ces derniers étaient jusqu'à présent régulièrement convoqués. Selon les nouvelles dispositions ils ne le seront plus. Sauf s'ils siègent en remplacement d'un titulaire. Dans sa grande mansuétude, la DG ne les empêche pas de siéger mais ils ne seront plus défrayés (modifs art 13). L'intention de limiter la défense des agents en réduisant le nombre de participants est donc clairement affichée.

Cette offensive est d'autant plus significative, symbolique, que le CTL, à la différence des commissions d'aptitude paritaire (CAPL - CAPN), n'est pas une instance paritaire. Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote.

C'est donc en toute logique que les élus présents au CTL ont voté, à l'unanimité, contre ce nouveau règlement. Ce dernier a donc été repoussé et devrait faire l'objet d'un réexamen ultérieur. Cette question fait l'objet d'une interprétation différente entre notre organisation syndicale et l'administration. A suivre donc... ■

Faut pas prendre les représentants au CTL pour des canards sauvages !

Initialement convoqué pour le 21 mars 2017, le Comité Technique Local de la DNEF, qui avait été boycotté, comme annoncé dans un tract intersyndical distribué le jour de la première convocation, a été à nouveau convoqué, en seconde instance pour le 29 mars.

Ce boycott, initié par les sections syndicales SOLIDAIRES, CGT Finances Publiques et CFDT de la DNEF avait pour objectif, en cohérence avec les décisions de nos syndicats nationaux, de manifester notre opposition aux réductions des droits attribués aux élus, réductions décidées unilatéralement par le Directeur Général Bruno Parent.

Lors de la seconde convocation, les représentants élus, CGT et CFDT DNEF, ont décidé de mener la contradiction en séance. Un nouveau boycott aurait permis à l'administration d'entériner, sans vote, les modifications au règlement intérieur.

L'ordre du jour portait, en sus du nouveau règlement intérieur, sur le plan local de formation, le budget de la DNEF et le rapport d'activité. Autant de sujets importants sur lesquels nous avons débattu.

Pour conclure, nous remercions les agents (120 sur les sites de Pantin et de Lille) qui nous ont soutenus en signant le 21 mars, jour du boycott, la pétition que nous leur avons présentée dans le hall d'entrée de la DNEF.

2^e division : stratégie
pénale et lutte contre
la fraude à la tva

L'actualité de la 2^e division a été clairement marquée par la mise en place de la nouvelle stratégie pénale de lutte contre les carrousels TVA.

Ainsi, l'activité des BIR a été fortement impactée notamment sur les droits rappelés. Outre cette incidence purement statistique, c'est l'organisation du travail de la BNI, des BIR et de la CJPC qui a été impactée sans qu'une réflexion collective associant les collègues n'ait été réalisée. Par ailleurs, les préconisations de la nouvelle stratégie pénale sont seulement mises en application par les services de la DNEF. Un bilan de la nouvelle stratégie pénale a été demandé.

**Activité de la B3I, C2I
Infocentre ...**

Le rapport d'activité de la B3i est satisfaisant pour la C2i comme pour l'Infocentre. Ce dernier a notamment amélioré son délai de réponses et a réalisé plus de traitements massifs. La C2i a réalisé plusieurs rapprochements de données afin d'identifier des titulaires de comptes bancaires.

La CGT a demandé que le stage « L16B

Approfondi » proposé systématiquement aux intervenants du L16B (Enquêteurs et rédacteurs) soit également proposé aux intervenants de la B3i. Aussi, la CGT a revendiqué l'obtention du remboursement complet du Pass Navigo à l'instar des autres brigades BII et BNI.

CTL DU 29 MARS – LE COMPTE RENDU

Un directeur « sur la défensive » !!

Le CTL sur la formation professionnelle, le budget et le rapport d'activité 2016 de la DNEF s'est tenu le 29 mars 2017 en présence de l'ensemble des directeurs et de représentants de la formation professionnelle, du secrétariat général et du budget, ainsi que des élus et experts CGT et de la CFDT.

Comme à l'accoutumée, le directeur, qui est président du CTL a commencé la réunion sur la défensive, ce qui s'est traduit par quelques échanges un peu vifs. Il a par exemple moqué la déclaration liminaire de la CGT, coupable selon lui d'être défaitiste et de pousser au suicide ! (cf notre site) De même les échanges au sujet de la BNEE ont parfois été un peu vifs. La sérénité est revenue l'après-midi.

**L'activité, reflet de
l'implication de tous**

Chaque AFIPA et 2 IP ont présenté les résultats de leurs services, en faisant ressortir les efforts des agents et leur implication. Les reproches des élus syndicaux quant à certains

manques ont été levés à l'oral en séance et le rapport présenté en document préparatoire a été complété d'un document victime d'une coupure malheureuse dans les documents préparatoires.

Ce CTL est aussi traditionnellement l'occasion pour la CGT de revenir, certes, sur l'activité 2016, points à l'ordre du jour, mais surtout d'interroger 2017 à travers cette année passée.

**L'accompagnement
des stagiaires**

La CGT s'est interrogée de la présence dans les locaux de stagiaires sur plusieurs semaines, parfois sur plusieurs mois, sans que les agents des autres services en soient informés, ce qui fait courir un risque au

niveau des informations issues tant des dossiers que des bases de données.

La direction va réfléchir à une solution.

Nous avons fait le rapprochement entre la présence de non-fonctionnaires dans des locaux classés sensibles et le refus de présenter aux agents de la BNEE leur « future » direction...

La mission documentaire

Enfin, notons la reprise sensible et positive de la mission documentation à la DNEF : 2 FIT et 6 fiches de synthèse ont été édités en 2016, contre 0 en 2015 et 2 en 2014...

**Etre attentifs aux
conditions de travail**

Un cas de burn out étant survenu en 2016, cela interroge directement sur l'organisation du travail dans le service concerné.

La CGT a demandé à l'administration, ce qu'elle comptait mettre en œuvre pour épargner les agents (et bien évidemment gérer la reprise du collègue).

Le directeur nous a expliqué que les méthodes de travail avaient déjà été revues dès la survenance de ce burn out pour desserrer la pression sur ce service. Nous restons, bien sûr, vigilants ■

**Sur l'activité liée à la Haute Autorité de Transparence
sur la Vie Publique (HATVP)**

Sur le papier, cette activité est assumée par 3 personnes toutefois l'augmentation exponentielle des demandes faites par HATVP mobilise d'autres collègues de la 3^{ème} Division et, aussi, pour les comptes bancaires des collègues de BRS. Ainsi la DNEF a traité 204 demandes mais celles-ci peuvent inclure plusieurs comptes ainsi que des demandes spécifiques qui nécessitent des retraitements lourds. Les échéances électorales à venir auront un impact sur la charge de travail de cette cellule.

Un budget en baisse

Un budget de fonctionnement 2017 en baisse de 3% par rapport à la dotation initiale de l'année 2016.

Les principales dépenses sont le loyer et les charges immobilières.

Les frais de déplacement

Le niveau du budget alloué au frais de déplacement reste stable. La direction intègre certains remboursements de frais de stage à la dotation de 2^{ème} niveau, cette dotation étant du ressort de la DGFIP.

Les dépenses en équipements

La direction a décidé d'axer ces dépenses sur le remplacement des ordinateurs portables par des ultra portables et le renouvellement des matériels « encase ».

La baisse du budget de fonctionnement à la DNEF, comme dans toute la DGFIP, est une contradiction dans un ministère qui déclare mettre tous les moyens dans la lutte contre la fraude fiscale.

Par ailleurs, cette baisse aura nécessairement un impact direct ou indirect sur les conditions de vie au travail des agents ■

Les élus se font l'écho des agents de la BNEE

La CGT s'est en particulier fait l'écho à plusieurs reprises des incidences de la gestion de la BNEE par la DNEF à compter de septembre 2017, tant pour les services de la DNEF (RH, ForPro, services communs, informatique), que pour les collègues de la BNEE, inquiets du tour que prennent les événements depuis l'arrivée d'un nouveau chef (anciennement à la DNEF).

En effet, l'ensemble des agents de la BNEE ont été réunis le 16 mars dernier et le moins que l'on puisse dire est que le nouveau chef y est allé comme un éléphant dans un magasin de porcelaine ! Et le compte-rendu qu'il en a lui-même adressé aux agents, et dont nous avons eu connaissance, confirme largement les inquiétudes des collègues : ordres, menaces, sous-entendus, interdictions, tout y est. Tout au plus un petit point positif sur les statistiques en 5 pages de directives, vite absorbé par de multiples reproches...

Nous avons expliqué que les agents étaient choqués par la forme et le ton du message adressé, qu'ils étaient inquiets pour l'avenir, d'autant plus que leurs résultats sont évidemment très dépendants de l'activité judiciaire, et qu'ils souhaitent être associés à la réflexion sur l'évolution de la BNEE et à son positionnement au sein de la DGFIP.

La CGT a interpellé le directeur de la DNEF, pour qu'il tente de calmer le jeu en informant le chef de service de l'inquiétude des agents et de notre intervention. Certes, il n'existe aucun lien de subordination entre la DNEF et la BNEE (et il n'y en aura pas beaucoup plus en septembre), mais il serait souhaitable de résoudre par la diplomatie une situation qui se détériore.

Nous avons demandé que, sur la base du volontariat, les agents puissent participer à la journée de présentation de la DNEF en septembre et que l'organigramme de la DNEF porte leurs noms et affectation. Le directeur nous a curieusement répondu qu'il ne souhaitait pas leur ouvrir la journée d'accueil car il leur refuse l'accès aux bases de données DNEF (nous le comprenons, mais quel rapport avec la présentation des services ?) et estime qu'il y a déséquilibre entre ce que la DGFIP gagne à la présence de ces agents dans les commissariats et ce que la police y gagne.

Nous avons également demandé de pouvoir assister au séminaire BNEE d'octobre prochain et d'y organiser une HMI.

L'ACTIVITE DES SERVICES SUITE ...

4/5^e division : une certaine stabilité

On constate une certaine stabilité du nombre de L 16 B, 204 opérations de visite et de saisie. Les droits suites à L 16 B sont en baisse mais la comparaison par rapport à la 2015 n'est pas pertinente en raison de la réalisation d'une opération exceptionnelle.

L'alimentation par les DIRCOFI est en baisse, notamment par la DIRCOFI Ile de France. Une sensibilisation de l'intérêt de cette procédure par la Direction sera lancée à l'égard des responsables des DIRCOFI. Il s'agit de valoriser l'intérêt du L 16 B dans le cadre de problématique de fiscalité internationale. A la DNEF, une actualisation sur le stage détection des L 16 B est proposée aux collègues de BNI. La direction souhaite également élargir le L 16 B à des nouveaux sujets de fraudes.

Pour la CGT Fip, les objectifs du contrôle fiscal en termes de cadencement et de rendement sont un frein à la procédure de visite et de saisie pour les collègues de la DIRCOFI, et ce n'est pas la mise en place obligatoire de RIALTO MEMO, un instrument de suivi d'activité et de calcul des délais sur place, qui va inciter nos collègues des DIRCOFI à demander un L16 B en cours de contrôle.



Moyens en personnels

Au 31/12/2016, l'effectif de la DNEF était de 403 agents « budgétés » (63% de A et A+ ; 25% de B et 12% de C). Après prise en compte des arrêts-maladie, temps partiels, etc, 383 équivalents temps plein étaient disponibles, ce qui signifie que 20 postes, soit 5 % de l'effectif, auraient dû être comblés par la DG (ALD, sureffectifs, etc), mais ne l'ont pas été !

Par ailleurs, l'année 2016 a été marquée par une hausse des agents à temps partiel soit 5.11% de l'effectif de la DNEF contre 2.37% en 2015. La direction explique cette hausse par le fait que les agents optent pour un temps partiel quelques années avant un départ à la retraite et que des jeunes parents optent aussi pour le temps partiel après la naissance d'un enfant.

Ce type de constatation sur le temps partiel est un peu réducteur voire stigmatisant pour les collègues optant pour cet aménagement du temps de travail. Car celui-ci peut être choisi mais il peut être aussi contraint.

La diminution des prestations sociales telles que la baisse des aides financières pour les frais de garde ou de scolarité des enfants et la diminution drastique de places de crèches peut inciter à faire un arbitrage entre le travail à temps plein et celui à temps partiel.

Des efforts à souligner

Un bilan intéressant qui montre que l'investissement dans la durée est un atout considérable. A relever que cet investissement est également le résultat de l'implication des formateurs locaux.

Si la tendance à la DGFIP est malheureusement à un fort développement de l'e-formation et un recul de l'offre de formation professionnelle, force est de reconnaître que le PLF de la DNEF propose une offre de formation assez variée, même si le manque des formateurs locaux pour assurer certains stages a été souligné.

Sur le plan quantitatif, les agents de la DNEF ont bénéficié en 2016 de 2324 jours de formation, soit une moyenne globale de 5,8 jours par agent. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année 2015 et 16 agents n'ont pas bénéficié de formation en 2016.

Les formations locales sont les plus demandées par les collègues (84,12%) et

l'offre de stage en local a augmenté en 2016. Les formations axées sur les missions de la DNEF sont celles qui ont obtenus les meilleurs taux de satisfaction telles que les stages AAI, fiscalité internationale comptes bancaires ouverts à l'étranger.

Une augmentation de l'absentéisme aux formations a été constatée principalement en fin d'année, le Plan local de formation a été adapté afin de limiter la réalisation de stage en décembre.

En ce qui concerne les préparations aux concours et aux examens professionnels, une baisse du nombre des inscrits aux préparations écrites a été constatée soit une diminution de 26%. En corrélation, une baisse du taux de réussite aux

différents concours et examens professionnels a aussi été constatée soit 35%.

Sur les orientations en 2017, la formation professionnelle sera axée sur un renforcement des stages de perfectionnement aux outils et méthodes de recherches. Ainsi, le stage détection des L 16 B est relancé à destination des BNI.

La CGT a aussi demandé que les collègues de la BNEE puissent avoir accès aux offres de formations proposées par la DNEF.

Les élus CGT ont voté « pour » le plan local de formation, souhaitant saluer les efforts de la DNEF en matière de formation professionnelle et saluant ainsi les qualités pédagogiques de tous les formateurs locaux ■

BRS : Une montée en charge des demandes

Pour la 6^{ème} année consécutive, la BRS a encore connu une augmentation de son activité. Ainsi les demandes de relevés bancaires ont augmenté de 10,5% entre 2015 et 2016. Ainsi, 106 334 demandes ont été traitées par la BRS en 2016. Avec cette augmentation progressive des demandes soit 41% entre 2012 et 2016, la charge de travail des collègues de la BRS est à son maximum et l'AFIPA en charge de ce service estime que la mise en place des échanges automatisés avec les banques est plus que nécessaire afin que la BRS n'arrive pas à un point de saturation. Si l'amélioration de l'application métier de la BRS a permis à celle-ci de maintenir un haut niveau d'activité, on peut souligner que les 3 suppressions de postes ces 5 dernières années ont eu un réel impact sur la saturation de l'activité du service.