

A l'ordre du jour

de la séance du CTL du 17 avril 2019

- ▶ Le Rapport d'activité 2018 de la DNEF ;
- ▶ Le budget de la DNEF ;
- ▶ Le plan local de formation

Suite à la lecture des déclarations liminaires des OS (celle de la CGT est en ligne sur notre site internet), le directeur nous a répondu sur quelques points soulevés lors de la lecture de notre déclaration liminaire.

Les réponses du directeur et nos commentaires

A propos de la loi ESSOC et ses suites (partenariat fiscal, relation de confiance) : le Directeur y voit une révolution culturelle qui a pour but d'améliorer les rentrées budgétaires et le civisme fiscal. Pour nous, les dispositions de la loi ESSOC et ses suites vont surtout entraver considérablement les procédures et seront source de tensions pour les acteurs du contrôle fiscal.

Sur le rôle de la DNEF : pour le Directeur, la DNEF a un rôle central dans la détection de la fraude. Un GT recherche, au niveau national est mis en place où deux chefs de service (BNI et BII) représenteront la DNEF. Ce GT sera l'occasion de réfléchir sur l'articulation des différents services de recherches et de programmation (BCR, PCE, BPAT, DNEF). Pour nous, la programmation élaborée à partir de liste comprenant des critères prédéfinis est en train de se faire au détriment des enquêtes d'initiative et de terrain. De même, nous estimons que le « data mining » ne doit pas être un substitut mais une aide à l'enquête de terrain.

Sur l'articulation entre les missions de la future Police Fiscale et les BII, le Directeur ne voit pas de difficultés particulières, la Police Fiscale aurait un autre positionnement proche de celui de la BNDRF,

Sur la géographie revisitée, la DNEF n'est pas concernée et il n'existe aucun plan de réorganisation. Toutefois, le Directeur admet qu'il y aura une évolution des effectifs et donc une réflexion à mener sur les missions. Dans le droit fil de la doctrine de la DG, le Directeur nous annonce indirectement que les suppressions d'emplois futures s'accompagneront de l'abandon de certaines missions de la DNEF ;

Sur le fait que la Direction ne souhaite pas que les agents de la DNEF promus demandent la DNEF en mutation : pour le Directeur, la réussite à une sélection interne doit s'accompagner d'un changement de poste et il souhaite une rotation des effectifs, notamment par l'arrivée « de jeunes agents » afin qu'ils apportent un « regard neuf ». Pour nous, cette règle est scandaleuse. Tout d'abord, la DNEF se prive de l'expérience acquise par ces agents dans leur précédent poste et par son dogme basé sur la volonté de recruter des jeunes agents, elle introduit une forme de « discrimination » entre les agents postulant à la DNEF. Pour nous, la promotion interne ne doit pas être pénalisante en matière d'affectation. Les affectations au choix (pour les inspecteurs et pour les contrôleurs en BII) ne doivent pas reposer sur l'arbitraire. Enfin, nous notons que la leçon de mobilité donnée par le Directeur ne s'applique pas à partir de certains grades du niveau supérieur.

Plan local de formation

Les agents de la DNEF ont bénéficié en 2018 de 2 047 jours de formation, soit une moyenne globale de 5,18 jours par agent. Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2017 et 39 agents n'ont pas bénéficié de formation en 2018.

Les formations locales sont les plus demandées par les collègues (94 %) et le plan local de formation a permis de proposer 73 stages.

En ce qui concerne les préparations aux concours et aux examens professionnels, une augmentation du nombre des inscrits aux préparations écrites a été constatée. Toutefois, le nombre de lauréats au concours reste stable.

De nouvelles formations ont été inscrites au plan local, notamment en matière de fiscalité internationale.

Les stages proposés par le CHSCT sont peu demandés alors qu'ils sont d'excellente qualité (stage de conduite, risques psychosociaux, posture, incendie, gestes de 1^{er} secours).

La CGT a aussi demandé que les collègues des BII et de la BNEE affectés en Province puissent avoir accès aux offres de formations proposées par les CHSCT locaux et que certains stages puissent être délocalisés hors de Pantin.

Les élus CGT ont voté «pour» le plan local de formation, souhaitant saluer les efforts de la DNEF en matière de formation professionnelle, le professionnalisme des collègues de ce service, ainsi que les qualités pédagogiques de tous les formateurs locaux.

Bilan de l'exécution du budget 2018 et présentation du budget prévisionnel 2019

Le budget de fonctionnement de la DNEF est en hausse en raison de l'augmentation de la dotation immobilière et de la revalorisation du calcul des frais de déplacement décidée au niveau ministériel.

Les principales orientations budgétaires concernent le remplacement des PC pour le passage à WINDOWS 10, le maintien des dotations destinées à couvrir les frais de déplacement et l'organisation d'une manifestation pour les 50 ans de la DNEF.

Nous avons évoqué plusieurs points d'importance.

Concernant la prise en charge par les enquêteurs des frais des OPJ, lors des opérations L16B (nuitées, restauration, déplacement), ces frais doivent être payés en priorité par la carte d'achat dont disposent les chefs de BII. La Direction a répondu qu'elle allait étudier la possibilité d'une prise en charge, partagée, de ces frais.

Concernant les téléphones portables utilisés par les BII, il n'y a pas de projet pour doter les BII de smartphones. Dès lors, l'installation d'une messagerie cryptée sur les téléphones portables personnels des agents n'est pas obligatoire lors des opérations de série.

Malgré l'augmentation du budget de fonctionnement, les marges de manœuvres budgétaires sont de plus en plus limitées. La direction veut orienter ses efforts sur les dépenses d'énergie et de fluides, de consommables informatiques et d'affranchissement.

Le rapport d'activité 2018

Tout d'abord, il ne nous appartient pas de juger le travail des agents de la DNEF ni qualitativement ni quantitativement. Notre rôle est surtout de vérifier si la Direction met tout en œuvre afin que les agents de la DNEF soient en mesure d'accomplir leurs missions dans les meilleures conditions possibles.

Sur les moyens humains et les ressources humaines

La DNEF compte 446 agents en effectif théorique néanmoins l'effectif disponible est de 422,63 (chiffre pondéré des agents à temps partiel, en arrêt maladie, en congés maladie, en congés formation professionnelle ou détachés).

En 2018, la DNEF a connu 18 départs à la retraite. En 2019, elle va connaître 20 départs à la retraite. Les demandes de mutation ont légèrement diminué (68 en 2018 contre 74 en 2017). Les demandes de temps partiel ont également diminué.

La direction a eu la garantie par la Direction Générale de pouvoir remplacer par anticipation les 8 agents recrutés pour la Police Fiscale. Néanmoins la BII de Paris-Sud restera gelée.

Les services de la 1^{ère} Division ont connu une activité soutenue en 2018 avec la mise en place de l'organisation renouvelée des ressources humaines, le rattachement de la BNEE (en année pleine), l'organisation des élections professionnelles et les différents déménagements de bureau. Malgré un effectif disponible inférieur à l'effectif théorique, les agents de la 1^{ère} division ont toujours été disponibles pour répondre aux différentes sollicitations des agents de la DNEF. La CGT revendique des services de proximité de pleine compétence pour toutes les fonctions transverses.

Concernant la 2^{ème} Division

L'activité de la 2^{ème} Division est toujours marquée par la mise en place de la stratégie pénale en matière de lutte contre les carrousels TVA mais également par une diversification des dossiers en matière de fraude à la TVA.

Les BIR ont effectué 124 vérifications en 2018, les droits bruts sont en baisse mais la médiane des droits est en augmentation. La mise en place de la garantie fiscale va s'accompagner de la généralisation de RIALTO MEMO qui permettra de retracer toutes les investigations réalisées.

Au niveau des BNI 1 et 7, ces brigades ont diversifié leurs axes de recherches. En matière de recouvrement, le nombre de flagrances et de propositions de mesures conservatoires sont en baisse d'où la mise en place d'un nouveau circuit en matière de mesures conservatoires. Concernant la cellule AAI, ce service a vu une stabilité de son activité et depuis le 1^{er} janvier 2019, cette cellule AAI est devenue le point d'entrée unique pour la DGFIP de toutes les demandes d'assistance administratives en matière de TVA.

La nouvelle stratégie pénale a eu comme conséquence un accroissement de l'activité de la CJPC notamment en matière de contentieux et de rédaction des articles 40. La levée partielle du « verrou de Bercy » va induire un accroissement de l'activité de ce service.

Concernant la 3^{ème} Division

L'activité a été présentée par l'AFIP responsable de la 3^{ème} Division.

Les axes de recherches des BNI rattachées à cette division se sont diversifiés. Les propositions de contrôle provenant des BIF, issus de L 16 B et des affaires BNRDF sont en légère baisse. Le BLF a vu son activité augmenter, tout comme la BAPF, compte tenu de la durée du temps judiciaire. La BAPF aurait vocation à traiter les dossiers de la nouvelle police fiscale.

L'AFIP chargé de la 3^{ème} division a souligné l'insuffisance des enquêtes d'initiative et souhaite qu'elles soient plus développées à l'avenir. Ainsi, il a été demandé aux chefs de service de proposer des axes de recherches innovants. Nous avons rappelé que certains Directeurs de la DNEF, dans une époque pas si lointaine, avaient clairement cantonné la programmation de certaines BNI de la 3^{ème} Division à des analyses de listes et que les enquêtes d'initiative sont plus complexes à mener, notamment en raison des nouvelles orientations en matière de contrôle fiscal et des nouveaux schémas de fraudes.

L'ouverture de certaines applications métiers à la Haute Autorité de la Transparence pour la Vie Publique (HATVP) a eu pour conséquence une baisse des demandes adressées à la DNEF.

Pour le moment, la Direction ne connaît pas la date précise de l'arrivée de la nouvelle responsable de la 3^{ème} Division. Toutefois, celle-ci a déjà participé à certaines réunions métiers.

Concernant la 4/5^{ème} division

L'année 2018 a été marquée par une baisse du nombre de procédures L 16 B réalisées (201 contre 215 en 2017). Le responsable de la Division a admis une année difficile en matière de cadencement (50 % du programme a été réalisé en 3 mois). L'année 2018 a aussi été marquée par de notables difficultés d'alimentation, même si les propositions de L 16 B en provenance de la DIRCOFI sont en légère augmentation. Des conventions de partenariat sont en train d'être conclues avec les DIRCOFI. Ces conventions prévoient des engagements respectifs. Ainsi certaines DIRCOFI se sont engagées à proposer des dossiers pouvant faire l'objet de L 16 B.

64 % des affaires proviennent des services de la DNEF (enquêtes d'initiative des BII ou des BNI) ; 23% du programme a concerné des affaires dites de séries. Pour nous, les opérations de séries ne doivent être qu'un complément dans la programmation des BII et la Direction ne doit pas les privilégier au détriment des enquêtes d'initiative. Néanmoins, nous craignons que les nouvelles orientations en matière de contrôle fiscal (limitation de la durée des interventions sur place, extension de la procédure de régularisation, vérifications plus ciblées) soient un frein supplémentaire à la mise en œuvre du L 16B.

Enfin, le contentieux est stable et les décisions rendues par les Cours d'appel sont globalement positives.

Nous regrettons, comme chaque année, le fait que la Direction n'inscrive pas, dans son rapport d'activité, la durée moyenne des interventions. Pour nous il s'agit d'un indicateur de l'activité des BII et de leur charge d'activité. Oralement, il nous a été indiqué que la durée moyenne était de 8 h. Cette durée est décomptée à partir de l'heure d'entrée dans les locaux visités.

Concernant la 6^{ème} division

L'activité de cette division est liée à celle des autres services pour lesquelles elle effectue des droits de communication, des recherches ou un soutien technique.

La B3I voit son activité se développer sur plusieurs axes (saisies informatiques, traitements de données veilles technologiques) et la DNEF est l'interlocuteur unique en matière de logiciels certifiés.

Tous les services rattachés à cette division ont vu leur activité augmenter. Ainsi, la BRS est arrivée à saturation, 139 952 demandes ont été effectuées en 2018 soit une augmentation de 20 % de son activité. Dans son rapport d'activité 2017, la Direction s'interrogeait sur la soutenabilité de la mission à terme, en l'absence de généralisation de la dématérialisation ou de la mise en place de seuils concernant les demandes. Nous regrettons que la Direction ne se pose pas la question du renforcement en personnel pour un service qui a subi, par le passé, des suppressions d'emplois.

Pour beaucoup de services de la DGFiP, la DNEF est reconnue au travers des activités de soutien de la 6^{ème} division (BRS, Cellule FFI, Cellule Presse, cellule liaison Police). Pour maintenir cette qualité et pour que les agents travaillant dans ces cellules ne voient pas leurs conditions de travail se dégrader, il est impératif que ces services se renforcent en personnels. Or, pour le moment, c'est l'inverse que nous constatons. Ainsi, lors du CTL entérinant l'an dernier la suppression de deux postes C (Bibliothèque et Cellule FFI) au sein de cette division, la Direction avait évoqué l'abandon de missions afin que les collègues restant en poste n'aient pas à supporter un surcroît de travail. Or, toutes les missions dévolues anciennement à la Bibliothèque ont été réaffectées à la Cellule Presse et la Cellule Liaison Police.

Sur la BNEE

Même si elle est rattachée administrativement à la BNEE, l'aspect métiers est piloté par CF, nous ne sommes pas destinataires de son rapport d'activité.

Conclusion

S'il est nécessaire et intéressant de connaître les résultats de l'activité des différents services de la DNEF, nous souhaitons que ce rapport rende mieux compte du travail effectué par les agents, y compris sur le plan qualitatif.

Notre regrettons que certains membres de la parité administrative prennent avec sarcasme certaines de nos interventions voire nos questions, ceci dénote une conception du dialogue social empreinte d'un certain « mépris » à l'égard des représentants élus par le personnel. Fort heureusement, cette attitude n'apparaît pas être partagée par tous les membres de la parité administrative.

Questions diverses

Installation des IFIP stagiaires

Avec la formation rénovée, les Inspecteurs stagiaires seront affectés à la DNEF le 14 mai et non le 1^{er} septembre. A partir du 14 mai, jusqu'au 26 juillet, les inspecteurs stagiaires seront en formation pratique probatoire. Pour valider leur formation, les IFIP devront valider deux unités de compétences : une unité nommée « gestes métiers » et une autre nommée « comportement et intégration dans le service ». Compte tenu du calendrier, la Direction n'a pas de visibilité sur l'installation des IFIP ; ils connaîtront leur affectation le 7 mai. Un tuteur devra être désigné pour les accompagner pendant le stage probatoire. La DNEF a sélectionné 30 stagiaires.

Mise en place du télétravail

22 agents ont demandé à bénéficier du télétravail et la Direction en a accepté 18. Il y a eu 4 refus. Nous rappelons qu'en cas de refus l'agent peut le contester de 3 manières :

- Vous pouvez, dans un délai de deux mois, dans les conditions fixées aux articles R421-1 à R421-7 du code de Justice Administrative, à compter du lendemain de la notification de la présente décision, contester auprès du tribunal administratif compétent le refus.
- Vous pouvez, préalablement à toute action en justice, dans ce délai de deux mois effectuer un recours hiérarchique ;
- Vous pouvez aussi, de façon concomitante, saisir directement ou après recours hiérarchique, la CAPL compétente du refus opposé à votre demande de télétravail pour l'exercice d'activités qui y sont éligibles.

16 agents ont opté pour 1 jour de télétravail et 2 agents ont opté pour 2 jours. 8 agents ont bénéficié du télétravail suite à l'avis du médecin de prévention puis validation par la DG (hors contingent de 5 % des effectifs).

Déménagement de bureaux et de services

Les BII de Strasbourg et de Bordeaux, qui sont logées dans le parc privé, vont bientôt déménager dans le domaine public. Pour la BII de Strasbourg ce sera à partir de 1^{er} mars 2020 et pour la BII de Bordeaux, elle va intégrer une cité administrative.

Nous rappelons les consignes du pôle ergonomie des Ministères Economiques et Financiers en matière d'aménagement des espaces de travail : 12 m² de surface minimale par agent. Les espaces minimaux de circulation et de débattement, derrière les sièges, doivent être à minima de 80 cm. La surface des bureaux doit être adaptée aux besoins réels de travail.

Retrouvez l'info de la CGT DNEF, en live ...

<http://www.dgfip.cgt.fr/a40/>



CGTDNEF



CGT_DNEF