

A l'ordre du jour

de la séance du CTL du 30 avril 2018

- ▶ Le Rapport d'activité 2017 de la DNEF ;
- ▶ Le budget de la DNEF ;
- ▶ Le plan local de formation

Un CTL en forme d'exercice obligé, manifestement vécu comme une corvée par une partie de la représentation administrative, à l'exception, peut-être, de son nouveau Président M. DE BEER qui a pris ses fonctions de Directeur de la DNEF depuis le 1^{er} janvier.

Suite à la lecture des déclarations liminaires des OS (*celle de la CGT est en ligne sur notre site internet*), le directeur a répondu sur quelques points, notamment sur les dispositions de la loi relative à la lutte contre la fraude présentée le 28 mars. Prudent, il n'a pas voulu donner son avis sur la forte mobilisation qu'a connue la DGFIP le 22 mars.

Présentation du budget de la DNEF

Le budget de fonctionnement de la DNEF est stable mais cette stabilité est due au rattachement de la BNEE. Certains postes ont connu une augmentation, tels que le loyer (augmentation de la taxe sur les bureaux), les frais d'abonnement ou les frais de réception (séminaire de la BNEE). En 2017, la Direction a continué le renouvellement des équipements et des logiciels informatiques (ultraportables, clés 4G, WINDOWS 10 et PANO).

Le coût des nouvelles versions de la licence ENCASE étant prohibitif, la Direction cherche une alternative moins coûteuse mais garantissant la fiabilité des procédures.

Les BII de Province vont bénéficier de mises en conformité électrique. La CGT a abordé la nécessité de travaux à la BII de Strasbourg. La Direction ne le souhaite pas dans la mesure où cette BII devrait déménager à l'horizon 2020 dans une cité administrative.

La CGT avait demandé l'inscription à l'ordre du jour de ce CTL d'un point sur l'audit réalisé actuellement sur les frais de déplacement, qui concerne 4 BII. La Direction ne s'est pas étendue sur le but de cet audit, elle a fait valoir qu'il s'agissait de vérifier si des bonnes pratiques étaient respectées et de voir si des pistes d'amélioration étaient possibles. Nous avons déploré le manque d'informations venant de la Direction et conseillons aux collègues de ne pas répondre à certaines questions écrites. Nous avons demandé qu'un groupe de travail sur les frais de déplacement soit organisé. Nous tenons à rappeler que les frais de déplacement n'ont connu, sauf pour les nuitées, aucune augmentation depuis le passage à l'euro et que les agents ne doivent pas en être de leur poche.

Nous avons regretté le manque de lisibilité du budget de fonctionnement, notamment en raison de l'absence des données budgétaires antérieures de la BNEE, globalisées dans le budget de la DRESG (et dorénavant de la DNEF) et, selon la Direction, quasi impossibles à identifier.

Plan local de formation

Sur le plan quantitatif, les agents de la DNEF ont bénéficié en 2017 de 2071 jours de formation, soit une moyenne globale de 5,2 jours par agent. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année 2016 et 61 agents n'ont pas bénéficié de formation en 2017.

Les formations locales sont les plus demandées par les collègues (91 %) et le taux de satisfaction n'a jamais été inférieur à 70% en 2017.

Une baisse du nombre des inscrits aux préparations écrites aux concours et examens professionnels a été constatée. Toutefois, le nombre de lauréats au concours est en progression.

Des nouvelles formations ont été inscrites au plan local : analyse des quitus et des régimes de TVA dans le secteur de l'automobile, stages informatiques (initiation SQL, LINUX, TALEND).

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 de l'offre DNEF puissent être délocalisés hors de Pantin.

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

Rapport d'activité

Le Directeur de la DNEF a commencé la présentation du rapport d'activité en précisant que les tous les indicateurs d'activité étaient au vert.

● 1^{re} division, les moyens et les ressources humaines

Avec le rattachement de la BNEE, la DNEF compte 451 agents en effectif théorique (c'est-à-dire budgétaire). Néanmoins, l'effectif disponible est de 398,04 (chiffre pondéré des agents à temps partiel, en arrêt maladie, en congés formation professionnelle ou détachés).

En 2017, la DNEF a connu 10 départs à la retraite, en 2018, elle va en connaître 26 (17 A, 6 B et 3 C).

Les demandes de mutations sont stables et les demandes de temps partiel ont augmenté. Nous avons interpellé la Direction sur le fait que les fiches de postes en BII mentionnent que le temps partiel n'est pas compatible. Nous avons fait remarquer à la Direction que cette mention était discriminatoire car elle pourrait exclure de ces postes les femmes, dans la mesure où le temps partiel est principalement demandé par ces dernières. En effet, les chiffres sont têtus, la discrimination est encore bien présente à la DGFIP, car, si les grilles de salaires prévoient certes une égalité de traitement, les femmes sont dans les faits plus souvent à temps partiel que les hommes, bénéficient de moins d'avancement d'échelon quand elles ont des enfants et déroulent une carrière professionnelle moindre. Si les mentalités et la répartition des tâches doit encore changer à la maison, au bureau, le seul levier pour favoriser l'égalité entre les sexes est l'organisation du travail...

Actuellement, une demande de télétravail a été déposée auprès de la Direction, qui attend la publication de la circulaire pour l'instruire.

La DG a demandé à la Direction de la DNEF de réduire le nombre de structures pouvant être demandées dans le cadre du mouvement de mutation pour les A. Ainsi au lieu des 7 structures actuelles, il n'y en aurait plus que 4 : direction, BII, BNEE, brigades (BIR, BNI, B3I, BAPF). Selon la Direction, cette réduction du nombre de structures ne sera pas une difficulté dans la mesure où les agents A sont affectés au choix. Nous l'avons alertée sur le danger de cette réduction qui pourrait décourager certains collègues de faire leurs demandes de mutation pour la DNEF. Nous nous sommes fermement opposés à cette réduction du nombre de possibilités offertes aux agents, en particulier pour la B3I. En effet, nous avons obtenu du directeur précédent le retour à des affectations nationales à la structure, beaucoup plus sécurisante pour les agents et ce nouveau retour en arrière nous inquiète. En plus de l'affectation désormais au choix, c'est donc une 2^{ème} mesure de souplesse pour l'Administration dans la gestion des agents, c'est ceinture et bretelles pour elle...et adaptabilité accrue pour les agents !

Par ailleurs, la Direction a demandé à la centrale le transfert d'un poste d'inspecteur d'une BII Parisienne vers la BII de Lille (celle-ci a vu son périmètre augmenter avec la réforme des régions) et le transfert d'un

poste d'inspecteur de la BAPF vers un poste d'inspecteur ALD, suite à une réussite au concours d'IP d'un collègue de la BAPF et à une activité a priori inférieure à celle initialement attendue lors de la création de cette structure (selon la Direction). La CGT a vertement critiqué cette manière de faire, hors de toute instance représentative du personnel, alors même que le CTL emploi de décembre ou janvier est là pour cela. Pour Lille, il est en fait apparu à travers les propos d'une AFiP qu'il s'agissait d'une mesure d'opportunité, un agent ayant déposé sa candidature pour cette BII, alors qu'aucun poste ne se libérait. Les directions ont bien compris que les nouvelles règles de gestion des agents signifient qu'elles ont toute latitude pour agir à leur convenance, en s'affranchissant des quelques textes encore en vigueur. Notre rôle en CAPL n'en sera que plus réduit... Cette pratique est d'autant plus critiquable que la Direction aurait pu demander la création d'un poste supplémentaire à Lille et, concernant la BAPF, réinjecter le poste supprimé en BNI ou BIR, qui avaient été ponctionnées pour créer ce service...

● 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. Les BIR ont effectué plus de vérifications qu'en 2016 (125 en 2017 contre 111 en 2016), les droits bruts ont augmenté, mais la moyenne des droits a légèrement baissé. Au niveau des BNI 1 et 7, ces brigades ont diversifié leurs axes de recherches et le taux de fiches non retenues est en baisse. En matière de recouvrement, le nombre de flagrances et de propositions de mesures conservatoires est en augmentation. Le service des AAI a vu un accroissement de son activité de 23%. La nouvelle stratégie pénale a eu pour conséquence un accroissement de l'activité de la CJPC, notamment en matière de contentieux et de rédaction des articles 40. De nombreux postes sont vacants dans ces services, d'où une dégradation des conditions de travail. Sur le projet de transfert à la DNEF de certaines missions en matière d'AAI, dévolues à CF3, la direction n'a aucune nouvelle. Un CTL propre à la stratégie pénale sera organisé le 22 mai. Nous attendons que la Direction nous donne son premier bilan, en espérant que celui-ci ne se limite pas à de simples considérations statistiques.

● la 3^{ème} division

Les axes de recherches des BNI rattachées à cette division se sont diversifiés. Les propositions de contrôle, de BIF, de L 16 et de BNRDF sont stables. Les autres services rattachés à cette division ont aussi vu leur activité en augmentation, notamment la cellule chargée de la HATVP avec une augmentation de 26% des demandes.

Cette division est l'interlocuteur unique pour Paris de retours d'information à l'autorité judiciaires des suites réservées aux L 101 du LPF et du traitement des signalements des Centres de Services Bancaires.

Les agents en poste au BLF vont déménager vers la nouvelle cité judiciaire aux Batignolles au mois de mai.

L'activité de la BAPF est toujours centrée sur la rédaction des propositions de plainte pour la BNRDF et les réponses aux réquisitions judiciaires. Pour des raisons techniques, le chiffre de son activité en matière de contrôle fiscal n'a pas été communiqué.

● la 4/5^{ème} division

L'année 2017 a été marquée par une augmentation du nombre de L 16 réalisés (216 contre 204 en 2016). La typologie des affaires n'a pas sensiblement changé mais l'origine des dossiers est fortement modifiée. 21,5% des dossiers sont d'origine BCR, 6% proviennent des DIRCOFI et le reste provient des services de la DNEF et des dossiers d'initiative des BII. Alors que 78% des dossiers sont destinés aux DIRCOFI, ces dernières n'alimentent que marginalement les BII. La refonte des indicateurs du contrôle fiscal ne risque pas d'inciter les services de la DIRCOFI à faire des propositions de L 16 B dans la mesure où CF demande que la procédure la plus simple soit utilisée pour décider du type de contrôle à engager. Le contentieux en matière de L 16 B est en légère augmentation. Concernant les mesures conservatoires, la Direction souhaite développer l'assistance internationale au recouvrement fiscal.

Durée des interventions : 87% des interventions ont une durée inférieure à 10h, 10% entre 10h et 15h, et 3% supérieure à 15h. Pour la CGT, le calcul de ce délai ne correspond pas à la réalité car son point de départ correspond à l'heure d'entrée dans les locaux. Ce délai ne prend pas en compte le temps d'attente avant l'entrée dans les locaux et surtout le temps où l'agent est à la disposition de l'administration (nuitée avant l'intervention, temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'intervention).

● 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 B31 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, 116 383 demandes ont été effectuées en 2017 contre 106 344 en 2016. La Direction s'interroge 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 pose pas la question du renforcement en personnel de ce service, qui a subi par le passé plusieurs 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 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.

● la BNEE

Même si elle est rattachée administrativement à la DNEF, l'aspect métiers de la BNEE 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 des structures, nous regrettons que le rapport d'activité rende insuffisamment compte du travail effectué par les agents, y compris sur le plan qualitatif.

Il s'agissait du premier CTL présidé par le nouveau Directeur de la DNEF. Si les provocations de l'ancienne Direction n'ont plus cours, et nous en sommes satisfaits, nous regrettons que certains membres de la parité administrative caricaturent certains de nos propos, les présentant comme des attaques contre les agents. Nous ne jugeons pas le travail des agents mais faisons des remarques sur l'organisation du travail mise en place par la Direction.

Retrouvez l'info en live de

<http://www.dgfi.fr/a40/>



**renforcer les moyens de lutte
contre la fraude fiscale**

ENQUÊTES • FISCALES