



Le nouveau service d'enquêtes judiciaires de Bercy, un projet ambitieux à concrétiser.

Les organisations syndicales de Bercy étaient conviées le 12 juin à participer à un GT devant évoquer les conditions d'installation, de rémunération, de formation ainsi que le régime de travail des agents affectés dans le nouveau service d'enquête judiciaire des finances. L'alliance UNSA-CGC se réjouit de la mise en place de ce service qui aura la lourde tâche de lutter contre les fraudes douanières, fiscales et financières de grande complexité. Les différents rapports publics nous rappelant très régulièrement que ces fraudes sont un véritable fléau pour les finances publiques de notre pays.

Rappelons également que ce projet visant à réunir agents des douanes et de la dgfp dans un même service chargés de missions de police judiciaire avait déjà été envisagé dès 2010 mais avait avorté en raison d'un arbitrage politique défavorable à Bercy. Finalement, il aura fallu attendre une petite dizaine d'année, pour voir ce projet se concrétiser.

Nous étions donc amenés, lors de ce GT, à évoquer les conditions de mise en œuvre de ce service sous le volet RH.

Il convient de rappeler que ce nouveau service ne va pas être créé ex-nihilo puisqu'il va s'appuyer sur un service existant, le Service National de la Douane Judiciaire (SNDJ) mais qui va perdre au passage toute une partie de son identité, à commencer par son nom, qui était pourtant devenu une référence dans le paysage judiciaire...

En liminaire, l'alliance UNSA-CGC a rappelé que l'exercice de missions de police judiciaire exige des contraintes spécifiques auxquelles il faut répondre par un régime de travail et de rémunération approprié. Nous avons également insisté sur la nécessité d'assurer la cohésion entre des agents originaires de deux administrations différentes.

Le SNDJ a su s'affirmer comme un service judiciaire de référence, notamment grâce à l'investissement sans faille de ses agents. L'examen approfondi des règles de gestion en matière RH et budgétaire de ce nouveau SEJF doit donc constituer un préalable indispensable à la création de ce service, qui doit devenir le fer de lance de la lutte contre les fraudes financières et fiscales complexes et de grande ampleur.

- **Formation et condition d'installation de la 1^{ère} session des officiers fiscaux judiciaires (OFJ)**

En introduction à ce GT, a été présenté en détail le déroulement de la formation de la 1^{ère} session des officiers fiscaux judiciaires. Dès le 1^{er} juillet, 25 OFJ vont être affectés dans ce nouveau service, après avoir suivi une formation de 12 semaines. Globalement, l'investissement des participants a été très important pour réussir cet examen technique et le niveau a été évalué comme très satisfaisant. Cette formation générale sera complétée par une formation spécifique en matière de fiscalité patrimoniale dispensée par la DGFIP. Lors de la première semaine de juillet, un stage métier (technique d'enquête, audition,..) sera suivi d'une formation complète au tir dispensée à l'école nationale des brigades des Douanes de la Rochelle. Chaque OFJ sera, comme les ODJ, habilité au port d'arme. Cette formation au tir fera l'objet d'un suivi tout particulier, compte tenu des contraintes liées au port d'arme.

Plusieurs OS ont d'ores et déjà alerté l'administration sur le besoin de recrutement de moniteurs de tir afin de répondre aux besoins de formation à venir.

- **Rémunération allouée aux agents affectés au SEJF**

Ce point a fait largement débat tout au long du GT, puisque des agents de deux corps différents avec des statuts différents sont regroupés dans une même structure. Ces deux statuts sont assez divergents avec des différences fondamentales. L'existence du statut particulier de la branche surveillance à la DGDDI, auquel est associée une indemnité de risque, est unique et n'est pas transposable à la DGFIP, surtout vu le faible nombre d'agents concernés. L'administration a donc décidé d'accorder aux agents de la dgfip un statut correspondant, d'un point de vue indemnitaire, à celui d'un rédacteur de la DGFIP affecté en administration centrale. Cette rémunération sera abondée d'une allocation complémentaire de fonctions (ACF) pour tenir compte des indemnités liées aux astreintes et aux heures pénibles que perçoivent les agents des douanes. Sur ce point, l'administration ne s'est pas montrée précise, malgré les interpellations des OS qui ont regretté l'absence de tableaux et de grilles de comparaison entre les rémunérations des ODJ et des OFJ. En matière d'élément chiffré, l'administration nous a seulement indiqué que la différence de rémunération entre OFJ et ODJ sera de 69 €, au bénéfice des premiers. La Secrétaire générale adjoint, qui présidait ce GT a répondu sur le sujet que cet écart se justifiait par l'anticipation de l'application du protocole récemment signé en douane dont allait bénéficier les ODJ (environ +66 € dans 2 ans).

L'UNSA-CGC regrette que les primes et indemnités correspondant à une technicité particulière, comme la prime OPJ, n'aient pas été reprises pour tous les agents titulaires de cette qualification « **à technicité égale, salaire égal** ». Nous avons également demandé une revalorisation du montant de cette prime OPJ et surtout nous avons insisté afin que ces questions de rémunération puissent être examinées, avec des éléments chiffrés, lors d'un prochain GT.

Cette opinion est partagée par les autres OS qui souhaitent avant tout désamorcer les éventuels problèmes qui pourraient naître de ces différences indemnitaires puisque les agents vont légitimement se poser les questions, si ce n'est déjà fait.

A l'issu de l'examen de ce point, l'administration s'est engagée à communiquer des éléments de comparaison précis aux OS.

- **Régime de travail des agents affectés au SEJF**

Les OFJ bénéficieront du régime de travail du forfait et d'un régime d'horaire variable correspondant au régime de droit commun de la DGFIP. Sur cette question du régime de travail, l'administration a prévu de refaire un point dans un an lorsque les conditions d'activité réelle correspondant à ces nouvelles missions seront mieux connues. Il a donc été confirmé que les OFJ ne seront pas engagés en enquête de flagrance, en raison du « principe d'annualité de l'impôt » (et ne feront donc pas d'astreintes). Comme cela a été dit sur le point lié aux rémunérations, les OFJ ne feront pas d'astreintes mais seront quand même compensés financièrement pour ne pas subir une différence de rémunération par rapport aux agents des douanes qui perçoivent les indemnités liées à ces astreintes. L'alliance UNSA-CGC, conteste ce raisonnement. Les astreintes, tout comme les heures pénibles, correspondent à des contreparties liées à des contraintes spécifiques, qui ne doivent pas être perçues comme un complément de rémunération.

Au-delà de ces différences de montant, et de régimes de travail se pose la question de la mise en place des moyens budgétaires alloués dans le cas de la création d'un nouveau service à compétence nationale. L'UNSA CGC a rappelé le **besoin essentiel de structuration des BOP GRH**. L'ensemble des OS regrette de ne pas pouvoir disposer aujourd'hui d'une vision pluri-annuelle, car il est en effet aujourd'hui très risqué d'annoncer la mise en place d'un tel service, sans moyen RH suffisant.

Les OS ont signalé que le service RH actuel était sous dimensionné et n'ont pas été rassurées par l'annonce du renfort à venir de 2 agents supplémentaires en septembre (un pour le pôle rh et l'autre judiciaire). Il convient, d'ores et déjà, d'anticiper les besoins de recrutement afin de disposer des moyens suffisants pour la gestion de ce nouveau service.

En matière de prévention des risques, c'est le CHS bidirectionnel conjoint SNDJ / DNRED qui sera l'instance d'évaluation des risques de ce nouveau service. Sa composition sera issue des prochaines élections professionnelles qui se tiendront à l'automne.

En résumé, ce GT nous laisse un goût d'inachevé dans la mesure où nous avons été très peu éclairés sur les différents dispositifs envisagés et certains éléments de comparaison manquent. Ce service est nouveau, il y faudra donc nécessairement réévaluer le dispositif mis en place dans quelques mois. Espérons que l'administration se donnera les moyens de faire fonctionner efficacement ce nouveau service par un dispositif RH performant, juste et assurant la cohésion entre les agents des deux administrations de tutelle.

L'alliance UNSA CGC a longtemps porté et défendu ce projet de police fiscale ou de garde des finances française et nous espérons maintenant que notre Ministère se donnera les moyens de réussir sa mise en œuvre.