

des impôts (40%) et diverses autres indemnités allant de 15 à 35% pour le reste du personnel. Il y a lieu de rappeler que le personnel de ce secteur perçoit déjà une prime de rendement mensuel.

Cet effort de l'Etat à l'égard de l'administration des impôts peut être mesuré à travers l'évolution des crédits ouverts à l'indicatif de cet ordonnateur.

1992: 2,209 milliards DA;

1993: 3,222 milliards DA soit plus de 45,85%;

1994: 3,496 milliards DA soit plus de 8,50%;

1995: 4,167 milliards DA soit plus de 19,19%.

Ces moyens financiers sont jugés insuffisants par les gestionnaires et ne seraient nullement à même de permettre le redéploiement attendu en vue de réduire la fraude et l'évasion fiscales.

Par ailleurs, l'examen des budgets de fonctionnement alloués aux directions de wilaya laisse apparaître une disproportion entre l'importance fiscale des wilayas et les crédits mis à leur disposition.

De plus, la loi de finances complémentaire pour 1992 a également institué un fonds de revenus complémentaires au bénéfice du personnel de l'administration fiscale alimenté par un prélèvement de 50% sur les pénalités perçues sur l'ensemble des impôts.

La répartition de ce prélèvement procure aux intéressés en moyenne annuellement l'équivalent de deux mois de salaires.

Le caractère incitatif de cette prime est toutefois atténué par le fait que les agents participant directement à la réalisation des opérations ne jouissent d'aucun avantage particulier par rapport aux autres agents de l'administration fiscale.

Il ressort, en outre, des constatations de la Cour que l'effort de recrutement n'a pas été convenablement réparti et a été absorbé en grande partie par la restructuration des services "administratifs" au détriment des unités techniques que sont les inspections et les recettes. Il est vrai que les contraintes liées à l'exiguité des locaux réduisent considérablement la marge de manœuvre de l'administration en la matière.

La Cour a relevé à cet égard (wilaya d'Alger) que les inspecteurs recrutés dans le cadre de la mise en place des réformes ne sont pas à ce jour titularisés et ont le statut de vacataire. Ils sont manifestement sous-utilisés.

Au-delà de l'aspect quantitatif développé ci-dessus, l'administration fiscale a entamé des actions de formation après avoir constaté dans son rapport de 1989 que "la composition du personnel est totalement déséquilibrée puisque celui d'encadrement représente 4% des effectifs, les agents d'exécution 36% et les agents de maîtrise (inspecteurs et contrôleurs) 60%; ces derniers étant peu opérationnels du fait d'une formation professionnelle très insuffisante".

A la même période un rapport de l'inspection générale des finances (IGF) relevait que 40% des agents n'ont reçu qu'une éducation primaire et que les actions de formation devraient concerner 70% des effectifs.

Les missions de formation et de perfectionnement ont été prises en charge par une sous-direction au niveau central assistée de structures régionales et de wilaya.

Un programme de formation a été élaboré et a consisté, en attendant l'ouverture de l'école nationale des impôts, en une formation de longue durée à l'institut national des finances, à l'institut national de commerce et aux centres de formation administrative.