

A l'ordre du jour de la séance du CTL du 14/06/2023

- ▶ **Présentation du rapport d'activité**
- ▶ Bilan d'exécution du budget de la DNEF
- ▶ Présentation du plan de formation professionnelle
- ▶ Election des représentants au Conseil Médical

Le 14/06/2023, un Comité Social d'Administration Local - CSAL (*instance de concertation entre la Direction de la DNEF et les OS représentatives qui traite tous les sujets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services*) était convoqué pour examiner le rapport d'activité de la DNEF 2022, le budget de fonctionnement, l'examen du plan de formation professionnelle, et l'élection des représentants au Conseil Médical.

La CGT Finances Publiques a lu une déclaration liminaire sur l'actualité de la DGFIP et de la DNEF en séance (son intégralité est sur notre site internet).

Le Directeur de la DNEF précise, comme à son habitude, que certains sujets relèvent du niveau national et ne sont donc pas de sa compétence, notamment la politique de destruction du service public.

Le Directeur de la DNEF est également inquiet du dernier résultat de l'observatoire interne.

En effet, les résultats alarmants de l'observatoire interne ne sont pas une surprise pour la CGT FIP. Depuis des années, la CGT FIP alerte sur les dégradations des conditions de vie au travail, la perte de sens de nos missions, la baisse de motivation au travail et surtout l'absence d'autonomie des agents. Mais pour la CGT, la vraie cote d'alerte sur l'observatoire interne vient de la faible participation des agents tous grades confondus : seulement 36 000 agents ont participé à ce questionnaire. Quel désaveu !

• Sur le rapport d'activité de la DNEF

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.

Par ailleurs, il est nécessaire de faire des liens entre les risques identifiés dans le DUERP avec les résultats présentés dans ce rapport.

Le rapport d'activité est très riche et très pédagogique. Pour certaines divisions, les missions des services rattachés sont très bien valorisées. Ce rapport d'activité est communiqué à l'administration centrale.

Dans ce compte-rendu, nous n'évoquons pas pour des raisons de discrétion professionnelle les axes de recherche des différents services de la DNEF exposés lors de cette séance ni sur l'activité du Service des Investigations Elargies (dont l'activité a été présentée en séance par le chef de service).

• **Sur les moyens humains et les ressources humaines**

La DNEF compte 448 agents en effectif théorique néanmoins l'effectif disponible est de 408 (chiffre pondéré des agents à temps partiel, en arrêt maladie, en congés maladie, en congés formation professionnelle ou détachés).

Le nombre d'agents en temps partiel est en augmentation 10.

En 2022, 51 demandes de mutations ont été déposées soit une augmentation de 23% par rapport à 2021.

Pour l'année 2022, il y a 63 départs (mutations, retraite, disponibilité, promotions) contre 67 arrivées.

Concernant les arrivées il nous a été précisé que dorénavant quelqu'un qui postulerait à la DNEF sous l'intitulé « tout emploi » ne serait plus accepté, la Direction ayant besoin de connaître le service désiré avant d'accepter une candidature afin de s'assurer que le profil du postulant soit en adéquation avec le poste sollicité.

La Direction prévoit la création de 9 emplois en 2023 (8 A et 1 IP) du fait de la création de la 4^{ème} BIR. Il y aura également la transformation de 8 postes de B en A. A ce propos, nous avons rappelé que lorsqu'il y a transformation de postes de B en A, cela signifie avant toute chose la suppression de 8 postes de B – donc autant de postes indisponibles pour des agents B. Mais l'Administration préfère le terme orwellien de « transformation »...

En 2022, une augmentation du nombre de congés de maladie de courte durée a été constatée (+ 1163 jours), la Direction explique cette augmentation par un contre coup de l'effet covid. Pour nous, cet indicateur du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) est toujours à prendre avec précaution et il peut être le signal d'une dégradation des conditions de vie au travail.

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. Nous les remercions fraternellement.

La CGT revendique des services de proximité de pleine compétence pour toutes les fonctions transverses.

• **Concernant la 2^{ème} Division**

Les BIR ont obtenu des résultats financiers exceptionnels (120 millions de droit). Toutefois, en 2023, les BIR vont connaître un fort renouvellement et certains problèmes identifiés lors de la formation spécialisée notamment du 14 avril 2023 risquent de perdurer en l'absence de solution.

Au niveau des BNI 1 et 7, ces brigades ont diversifié leurs axes de recherches et ont maintenu des liens soutenus avec le SEJF et la justice.

Concernant la cellule AAI, ce service a vu une augmentation du nombre de traitement des demandes et des réponses des AAI. La faible qualité des réponses communiquées par les autres services de la DGFIP en réponse aux demandes d'AAI faites par les autorités étrangères engendre un surplus de travail à la cellule AAI.

L'activité de la CJPC a été soutenue avec d'excellents résultats au niveau des contentieux favorables à l'administration et de suivi des mesures conservatoires.

L'année 2023 sera marquée par la création de la 4^{ème} BIR, la création de ce service aura un impact non négligeable sur les autres services.

Enfin, la Direction a formalisé sa demande de la mise en place d'un PRS dédié pour la prise en charge des créances de la DNEF.

- **Concernant la 3^{ème} Division**

Le BLF a connu une augmentation du nombre de réponses à des réquisitions judiciaires. Cet accroissement est lié à une plus grande visibilité du BLF.

La Direction est revenue sur sa doctrine d'emploi en matière de B au BLF. En cas de mutation ou de promotion, les postes de B ne seront pas supprimés pour être remplacés par les postes de A.

Pour la BNAPF, l'activité de contrôle est sur sa fin, seuls les contrôles en cours seront finalisés. L'activité de la BNAPF va se recentrer sur ses missions de rédaction de plaintes pour police fiscale et le suivi national. La BNAPF a également mis en place un pilotage resserré des dossiers en liaison avec le PNF et le SEJF.

La BNI 2 a développé de nombreuses enquêtes d'initiative et s'est concentrée sur des axes de programmation novateurs.

La BNI 3 et la BNI 5 ont travaillé en commun sur de nombreux axes et la programmation à destination de la DNVF est en augmentation.

En 2022 et suite au mouvement local, les 4 postes de rédacteur de la 3^{ème} division seront pourvus

- **Concernant la 4/5^{ème} division**

Sur le plan quantitatif, 117 rapports d'exploitation fiscale (REF) ont été transmis aux Directions de contrôle. Ce résultat est en deçà des objectifs annuels.

Toutefois, la qualité des dossiers a été soulignée (3/4 des affaires dans la sphère internationale) ainsi qu'une augmentation des dossiers transmis à la police fiscale.

49 % des dossiers en 2022 ont été des enquêtes d'initiative. La faiblesse de la programmation venant de la DIRCOFI et des BCR a été soulignée. Toutefois – et comme à chaque présentation du rapport d'activité depuis 10 ans - la Direction continue à sentir un frémissement de la programmation en provenance des DIRCOFI ...

La Direction a assuré une nouvelle fois qu'aucun contrôleur ne sera incité à partir.

Le contentieux, soit en matière d'autorisation soit en matière d'exécution, est en hausse.

La sécurisation du recouvrement reste une priorité et l'année 2022 a été excellente à ce niveau.

La Direction a tenu à aborder le séminaire des BII organisé du 9 au 11 mai 2023 à Clermont-Ferrand. Le questionnaire de satisfaction a été envoyé à tous les participants et les retours sont très positifs.

La Direction s'est engagée à répondre aux suites des propositions faites lors du séminaire à court, moyen et long terme.

Nous serons très attentifs car les attentes sont grandes et surtout ces propositions sont connues depuis longtemps mais à chaque fois l'occasion est bonne pour ne pas les mettre en application.

Un fort renouvellement des agents de BII et des rédacteurs aura lieu au 1^{er} septembre. La Direction a décidé de ne pas pourvoir tous les postes en BII afin de ne pas les déséquilibrer (éviter des BII constituées que de jeunes inspecteurs et sans tuteur).

Enfin, la Direction connaît des difficultés pour recruter des inspecteurs dans les BII de Strasbourg et d'Orléans.

- **Concernant la 6^{ème} division**

Nous regrettons année après année la présentation de cette division qui ne valorise pas assez les différentes cellules qui la composent. Nouveauté cette année, ces services ne sont même plus nommés dans le rapport d'activité. Par ailleurs, les tâches des agents de la Division 6 sont très spécifiques et pour nous la polyvalence accrue année après année des agents de la 6^{ème} Division ne doit pas être un palliatif aux suppressions d'emplois qu'a connu cette division depuis 10 ans.

Enfin les départs de « sachant » à la retraite dans cette division et les vacances d'emplois à venir risquent de dégrader les conditions de travail... Nous avons eu l'assurance que les postes d'agents C de la FFI et de la cellule Presse seront bien remplacés.

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.

Ainsi, la BRS a vu son activité en forte augmentation et le service a connu des absences d'agent pour des raisons de santé.

La cellule Presse a connu une activité soutenue en 2022. La cellule FFI a, quant à elle, connu une très légère baisse d'activité du fait de la mise en place d'un accès illimité de certains services extérieurs au prestataire ORBIS.

La 6^{ème} Division assure aussi le pilotage des DCNN nationaux, une augmentation des DCNN a été constatée. Malgré cela, cette activité a vu le gel du poste d'une des rédactrices ayant quitté la DNEF, la charge de travail étant, comme toujours, réparties sur les collègues restants.

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.

La BNI 6 a également connu une diversification de ses axes de recherches.

- **Sur la BNEE**

Même si la BNEE est rattachée administrativement à la DNEF, l'aspect métier est piloté par SJCF et nous ne sommes donc pas destinataire de son rapport d'activité.

Conclusion

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

Soulignons toutefois, la présentation dynamique et synthétique faite oralement par chaque responsable de division.

- **Bilan de l'exécution du budget 2022 et présentation du budget prévisionnel 2023**

Le budget de fonctionnement 2023 de la DNEF est en baisse, en raison de la prise en charge des dépenses d'électricité sur les crédits centraux.

Les principales caractéristiques du budget 2023 concernaient des dépenses de matériels sanitaires et le maintien de prestations de nettoyage renforcé, des travaux de sécurisation, d'acquisition de smartphones pour les BII et l'acquisition de PC portables et ultraportables.

La CGT FIP est revenue sur le remboursement des frais de déplacement: aucun agent ne doit payer de sa poche pour exercer sa mission.

Une expérimentation pour réserver les hôtels depuis l'application FDD est en cours.

• Plan local de formation professionnelle

Les agents de la DNEF ont bénéficié en 2022 de 2326 jours de formation, soit une moyenne globale de 5.86 jours par agent. Ce chiffre est augmentation de 100 % par rapport à l'année 2021 et 10 agents n'ont pas bénéficié de formation en 2022.

Les formations locales sont les plus demandées par les collègues (91 %) et le plan local de formation a permis de proposer 130 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. Ainsi qu'une augmentation du nombre de lauréats au concours.

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

Le service formation professionnelle est toujours attentif aux demandes de stages spécifiques sollicités par les agents de la BNEE ou du SIE.

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.

• Election des représentants au Conseil Médical

L'ensemble des organisations syndicales expriment leur désaccord concernant cette nouvelle instance, qui outre le sujet de la représentativité des agents élus pose également un problème d'ordre géographique dans une Direction Nationale comme la DNEF, les commissions se tenant dans le département où travaille l'agent dont le dossier doit être étudié.

Seuls 4 agents de la DNEF ont candidaté à cette instance. Les représentants titulaires au CSAL ont voté à l'unanimité pour la liste suivante :

- Martine LEMAITRE, BII de RENNES
- Patrice GARBAN, BIR 3
- Roberto GONCALVES, BIR 1
- Guillaume MORENO, BNI 2

• Questions diverses

Sur le mouvement local, 1 poste d'inspecteur à la Division 6 est vacant, 2 détachements de brigade vers direction, seuls 3 inspecteurs n'ont pas obtenu leurs premiers vœux. Entre les réussites au concours avant prise de poste et les vacances d'emplois chez les C, la DNEF va devoir recruter 9 contractuels en 2023.

Des postes de chefs de service seront vacants au 1^{er} septembre (BII Strasbourg, BIR2).

