



A l'ordre du jour

de la séance du
CSAL FS du 29/11/2024

- ▶ Analyse du Tableau de Veille Sociale 2023 (TBVS)
- ▶ Bilan télétravail 2023
- ▶ Fiche d'accident de service
- ▶ Suivi des dépenses
- ▶ Questions diverses

Le 29 novembre 2024 s'est tenue une formation spécialisée (FS) portant principalement sur le Tableau de bord de veille sociale (TBVS) et le bilan télétravail 2023.

Etaient présentes les organisations syndicales suivantes : CGT Finances Publiques, Solidaires Finances Publiques et l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques.

En l'absence de M. PERRAUD, la séance a été présidée par M. NIVLET, Directeur assistant de la DNEF.

Lecture a été faite des déclarations liminaires (celle de la CGT-DNEF est jointe au présent compte-rendu et sera accessible sur notre site <https://dnef.cgtfinancespubliques.fr>).

En réponse à notre déclaration liminaire, M. NIVLET a souligné l'extrême vigilance déployée en matière de violences sexistes et sexuelles à la DNEF.

▶ Le Tableau de Bord de Veille Sociale 2023 (TBVS).

Le TBVS regroupe 6 indicateurs socles, communs à toutes les directions de la DGFiP, et 4 indicateurs spécifiques à la DNEF permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir – a priori – en conséquence.

Plusieurs constats peuvent être effectués :

Comme chaque année, la section CGT a tenu à rappeler qu'une transformation d'emploi de B en A équivaut à une suppression de poste de B, puis à la création de poste de A. C'est autant de postes de B qui ne sont plus accessibles à la mutation.

Pour rappel, en 2023, 8 postes de B ont été supprimés, notamment en BNEPF

Suite à notre rappel, la direction reconnaît les compétences des agents B en BNEPF. Toutefois, elle a décidé que la montée en gamme des compétences requises en BNEPF justifie une rémunération qui soit en adéquation.

▶ Sur le taux de couverture des emplois et le taux de rotation des agents.

Le taux de couverture des emplois est calculé en rapportant l'effectif disponible pour chaque service aux emplois théoriques figurant au tableau général des emplois (TAGERFIP). Il introduit aussi la notion d'emplois vacants.

De fortes disparités sont constatées entre les services, toutes catégories confondues, qui s'expliquent pour partie par des vacances d'emplois, en particulier en BNEPF, et ce pour la troisième année consécutive.

Le taux de rotation des agents est, quant à lui, en augmentation et constitue le niveau le plus élevé depuis 2020. Il est légèrement plus important en services de direction (22,57 %) qu'en services opérationnels (19,77 %). Il est particulièrement faible au sein des GREE de la BNEE.

La mise en parallèle du fort taux de rotation en BNEPF et du taux de couverture plus faible aboutit au constat commun suivant :

- le désintérêt des agents expérimentés pour la BNEPF ;
- une rotation importante des JAPA.

Précision faite que le taux de renouvellement des agents reste plus marqué pour les brigades parisiennes que pour celles situées en région.

De plus, suite à la création de la BIR 4, l'ancienne direction avait promis la création de postes supplémentaires en direction afin de pouvoir absorber le surcroît de travail impactant notamment la CJPC. Nous avons rappelé cette promesse non tenue.

En réponse, la direction nous a indiqué que des mesures visant à développer davantage les modalités de visas allégés ont déjà été mises en œuvre et qu'elle s'engage à poursuivre ses efforts.

► Sur les congés maladies.

La direction n'a constaté aucun congé maladie de courte durée en 2023 en lien avec des conditions de travail problématiques. Toutefois, connaissant le management toxique exercé par certains chefs de service, on peut s'interroger sur un tel constat...

► Sur l'alimentation du CET.

50% des agents ayant déposé des jours dans leur CET en ont sollicité le rachat. Pour la section CGT DNEF, il ne fait aucun doute qu'une partie non négligeable de nos collègues pallient ainsi le manque de pouvoir d'achat (gel du point d'indices etc.).

► Sur les écrêtements du volume horaire.

Le nombre d'écrêtements est en augmentation pour la 3ème année consécutive. Pour nous, cela résulte en grande partie de la suppression constante d'emplois dans toutes les divisions, ce qui induit une surcharge de travail.

Nous avons soulevé le fait que les services de direction, et notamment celui des ressources humaines, étaient en tension du fait des vacances d'emploi et autres suppressions qu'ils ont connu au fil du temps, et qu'il ne s'agit pas d'oublier ces services quand la direction a l'opportunité de créer des emplois au sein de la DNEF. En effet, ils sont indispensables au bon fonctionnement des services opérationnels.

D'après la direction, 23 emplois, se trouvant principalement en services opérationnels, n'ont pas été pourvus à la DNEF !

► Sur les recours hiérarchiques.

Il y a eu 8 recours hiérarchiques suite à entretien d'évaluation professionnelle. On constate ainsi une augmentation constante de ces recours (4 en 2021, 7 en 2022 et 8 en 2023).

En conclusion, comme d'habitude l'analyse du TBVS par la direction met l'accent sur des situations individuelles sans que celles-ci semblent liées aux conditions de travail dans un service. Nous faisons part de notre circonspection sur cette conclusion, ayant connaissance de services au management plus ou moins problématique.

► Le bilan télétravail 2023.

Le taux de télétravailleurs à la DNEF (51,95% en 2023) est inférieur à la moyenne nationale, ce qui s'explique par la forte présence de brigades nomades qui ne sollicitent pas de convention de télétravail et la présence de quelques services déclarés « non télétravaillables », tels que la BRS.

Selon le bilan 2023, il n'y a eu aucun refus de TT à la DNEF. Toutefois, il nous a été rapporté que certains chefs de service dissuadent leurs agents de même déposer une demande de convention de télétravail, sous prétexte qu'elle leur sera refusée.

Si le télétravail n'est pas un droit, la demande de télétravail est un droit !

On ne s'étonne plus dès lors qu'il n'y ait pas eu de refus de télétravail...

► Fiche d'accident de service.

Une fiche d'accident de service (survenu en 2024) a été évoquée.

► Suivi des dépenses

La totalité des enveloppes (formation santé et sécurité au travail et budget de la FS) a été entièrement dépensée.

Il est envisagé de mutualiser les formations santé et sécurité au travail avec la DGE et la DVNI après le déménagement à Romainville.

► Questions diverses

- Une réunion sera organisée par la DGE le 6 décembre 2024 avec l'ensemble des agents de la logistique des 3 directions pour évoquer la répartition des tâches à Romainville. Nous regrettons à nouveau que le déménagement à Romainville soit l'occasion de fusionner des services (logistique, état de frais et budget), entraînant des mutations non désirées et parfois anxiogènes pour les collègues concernés.

Nous avons demandé qu'une réunion soit organisée entre la DGE, les organisations syndicales des 3 directions et les personnels concernés par les mutualisations de services.

- Le veilleur de nuit de la DNEF est intégré à l'équipe logistique gérée par la DGE à Romainville.
- Une visite de site à Romainville sera organisée le 6 ou le 9 janvier 2025 sous l'égide de la formation spécialisée. Cette visite fera l'objet d'un rapport présenté lors d'une prochaine FS. Il s'agira notamment de s'assurer que les recommandations de l'ISST aient bien été appliquées.
- Concernant les promotions de C en B, la DNEF n'a qu'une seule potentialité, et aucune en matière de promotion de B en A.



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

ENQUÊTES • FISCALES