

A l'ordre du jour

de la séance du CTL du 27 septembre 2021

- ▶ **Bilan d'activité de la DNEF ;**
- ▶ **Budget de la DNEF**
- ▶ **Création du bureau d'ordre commun**
- ▶ **Reploiement d'emploi à la BNEE**

Le 27/09/2021, un comité technique local (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 2020 et son budget de fonctionnement ainsi que la création d'un bureau d'ordre commun entre la 3eme et la 45eme et des redéploiements d'emplois à la BNEE pour avis.

Concernant les organisations syndicales, étaient présentes : 5 élus de la CGT et 3 élus pour Solidaires. La CFDT n'a plus de représentant.

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

Le Directeur a répondu à certains points

- La loi dite de transformation de la fonction publique est « une bonne chose » car elle permet de moderniser la fonction publique et de l'adapter aux nouveaux défis
- Aucune mobilité ne sera imposée aux agents
- Le recrutement de contractuels est un effet induit liée à une situation de pénurie et le manque d'attractivité pour les métiers de la DGFIP
- Il y a une difficulté pour fidéliser les agents C

L'administration a recruté la totalité des listes complémentaires des concours des catégories A et B et ainsi qu'une partie de la liste complémentaire de catégorie C soit 240 lauréats. Au vu de la situation déficitaire des effectifs de catégorie C sur l'ensemble des directions de la DGFIP, la CGT Finances Publiques demande à l'administration de recruter la totalité de la liste complémentaire C.

Concernant l'attractivité de la DGFIP, la dégradation des conditions de travail, l'absence de perspective d'évolutions, le gel du point d'indice depuis 10 ans et plus largement le dénigrement de la fonction publique sont des facteurs qui expliquent la faible attractivité pour la fonction publique en général et pour la DGFIP en particulier.

REDEPLOIEMENT DE TROIS EMPLOIS AU SEIN DE LA BNEE

Pour avis du CTL, il a été présenté :

- l'implantation d'un emploi d'inspecteur en Corse par le transfert d'un emploi vacant au GREE de Versailles
- la transformation d'un poste A + en poste de A : il s'agit de la transformation d'un poste d'IDIV du GREE de Paris. Ce nouveau poste de A sera affecté à Nanterre. Les missions qui lui seront dévolues sont le soutien technique et logistique aux agents de la BNEE répartis sur le territoire.

- transfert de l'emploi C du GREE de Paris vers le siège de la BNEE à Nanterre. Lors de la séance, l'adjoint de la cheffe de service de la BNEE a présenté les objectifs de ces redéploiements mais sans apporter d'éléments chiffrés de nature à justifier ces transferts d'emplois.

En réalité, ces redéploiements cachent une gestion de la pénurie par la Direction de la BNEE. L'emploi d'inspecteur en CORSE aurait justifié la création d'un emploi et non un simple transfert. Par son activité, le GREE de Versailles est l'un des plus importants (il couvre les Yvelines, l'Essonne et le Val Oise). Le transfert d'un poste de Versailles aura pour conséquence de détériorer les conditions de vie au travail des deux agents restants en poste.

Par ailleurs, contrairement aux propos de la Direction de la BNEE, la fiche de poste d'inspecteur du GREE de Versailles n'a jamais été publiée donc la Direction de la BNEE a volontairement laissé ce poste vacant.

Quant à la transformation d'un poste de A+ en poste de A et son transfert au siège de la BNEE à Nanterre, cela ne répond pas aux besoins exprimés par la Direction de la BNEE en matière de renforcement du pilotage et surtout ce projet abouti à supprimer un poste de A + au GREE de PARIS, composé de 6 agents.

Sur la création d'un pool secrétariat, les élus de la CGT ne sont pas contre le principe mais nous regrettons que ce projet soit réalisé à effectif constant.

Les élus au CTL ont voté à l'unanimité contre le projet. La CGT réclame des emplois supplémentaires pour la réalisation des missions de la BNEE. Nous regrettons aussi que la cheffe de service de la BNEE ne soit pas venue présenter elle-même son projet.

En conséquence, un nouveau CTL sera convoqué sur ce sujet dans un délai maximum d'un mois pour présenter un nouveau projet.

CREATION D'UN BUREAU D'ORDRE COMMUN 3^{EME} DIVISION ET 45^{EME} DIVISION

La Direction de la DNEF a présenté le projet d'une création d'un bureau d'ordre commun pour les 3^{eme} et 45^{eme} divisions, ce bureau sera composé de quatre agents (1 B + 3 C) et il sera regroupé au sein du bureau d'ordre de la 45^{eme} division. Le but de cette création est d'assurer la continuité du service malgré les difficultés de recrutement des agents C.

Il est à noter que les agents C à la DNEF sont affectés en Direction. Le bureau d'ordre de la 3eme division était composé de 3 agents C. En 2019 un de ces postes C a été supprimé.

Nous avons voté contre le projet de création d'un bureau d'ordre commun dans la mesure où dans la fiche d'information la Direction de la DNEF a acté la suppression d'un 1 poste d'agent C à la 3eme division et que le regroupement d'agents au sein d'un bureau d'ordre commun ne règle pas le problème de la pénurie d'agent. De plus, la charge de travail des agents affectés à ce bureau d'ordre commun va s'accroître alors que son effectif ne sera pas augmenté.

Enfin, alors que l'épidémie n'est pas terminée, la réduction de l'espace de travail des agents n'est pas pertinente.

SUR LE RAPPORT D'ACTIVITE

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.

L'année 2020 a été exceptionnelle en raison de la pandémie et les activités de la DNEF n'ont pas été désignées comme prioritaires. Les agents ont néanmoins continué leurs missions et en plus de celles-ci ils ont participé activement aux enquêtes d'honorabilité, à la campagne d'impôt sur le revenu et au fonds de solidarité.

Le rapport d'activité est très riche et très pédagogique.

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

La DNEF compte 442 agents en effectif théorique. Néanmoins l'effectif disponible est de 416,15 (chiffre pondéré des agents à temps partiel, en arrêt maladie, en congé maladie, en congé formation professionnelle ou détachés).

Le nombre d'agents en temps partiel est en diminution : 12 agents en 2020 (15 en 2019 et 16 en 2018).

En 2020, 36 demandes de mutations ont été déposées soit une baisse de 35% par rapport à 2019.

Pour l'année 2020, on compte 58 départs (mutations, retraite, disponibilité, promotions) contre seulement 55 arrivées.

Les services de la 1^{ère} Division ont connu une activité soutenue en 2020 en raison du contexte sanitaire.

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**

L'activité de la 2^{ème} Division a été impactée par la crise sanitaire.

Les BIR ont effectué 67 vérifications en 2020, les droits bruts ainsi que la médiane de ces droits sont en augmentation.

Au niveau des BNI 1 et 7, ces brigades ont diversifié leurs axes de recherches. Concernant la cellule AAI, ce service a vu une stabilité de son activité mais quelques difficultés externes ont été signalées.

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

- **Concernant la 3^{ème} Division**

L'activité de la 3^{ème} Division a été impactée par la crise sanitaire et toutes les brigades de cette Division ont activement participé à la réalisation d'enquêtes d'honorabilité. Les Brigades ont renforcé leurs partenariats.

Le BLF a vu le nombre de réquisitions en augmentation et de nouvelles collaborations avec d'autres juridictions sont en voie d'être finalisées. La crise sanitaire a également impacté l'activité de la BAPF mais le nombre de plaintes de la police fiscale est en augmentation.

Le poste d'IDIV expert au pôle patrimonial (BNI3+BNI5) n'a pas été pourvu.

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

L'année 2020 a été marquée par une baisse du nombre de procédures L 16 B réalisées (91 contre 185 en 2019).

L'activité n'a pu être réalisée qu'au cours des 1^{er} et 4^{ème} trimestres 2020. Les objectifs des BII ont été revus sur une période de 16 mois (1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021). Malgré la signature de protocoles avec les DIRCOFI, les échanges ne sont pas toujours optimaux. Pour la DIRCOFI, les BII restent encore trop souvent « les pompiers de service » lorsqu'un dossier est bloqué.

- **Concernant 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. Son

activité a également été fortement impactée par la crise sanitaire mais les différents services ont participé aux enquêtes d'honorabilité.

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 métiers est piloté par CF, nous ne sommes pas destinataires de son rapport d'activité.

BILAN DE L'EXECUTION DU BUDGET 2020 ET PRESENTATION DU BUDGET PREVISIONNEL 2021

Le budget de fonctionnement 2020 de la DNEF est en baisse en raison de la diminution du montant alloué aux frais de déplacement.

Les principales caractéristiques du budget 2020 concernaient des dépenses de matériels et de prestations sanitaires, le lancement de l'opération de renouvellement des serveurs de partage et de sauvegarde, l'acquisition de PC ultraportables et le transfert de la BII de Strasbourg dans de nouveaux locaux.

Pour l'année 2021, le budget est haussé de 3,66 %. La DNEF va investir dans le déploiement de matériels et de logiciels de visio-conférence.

La Direction va aussi mettre en place un budget participatif (1 à 3 % de la Dotation) pour des actions liées à l'environnement. Enfin, la renégociation du loyer du site de PANTIN aura lieu en 2023.

QUESTIONS DIVERSES

RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

3 contractuels sont en voie de recrutement

- 1 pour le secrétariat des BIR (CDD 1 an)
- 1 pour l'accueil et la logistique (CDD de 3 ans)
- 1 pour la BRS (CDD de 3 ans)

Les recrutements pour le secrétariat des BIR et la logistique sont terminés et les agents seront bientôt en poste. Ce type de recrutement pour une durée déterminée ne permet pas de répondre aux véritables besoins des services, qui fonctionnent normalement avec des collègues formés et disposant d'un statut de droits et garanties communs, ainsi que d'obligations découlant des règles de déontologie.

3 étudiants seront en apprentissage à la DNEF : 1 apprenti sera affecté à la CJPC et 2 apprentis à la B3I.

SUR LE TELETRAVAIL

72 demandes de télétravail conventionnel ont été déposées et acceptées (contre 29 en 2019).

La DNEF n'est plus prioritaire pour s'équiper en PC portables, en raison de son taux d'équipement. De plus, seuls les PC portables en socle VPN10 seront autorisés pour faire du télétravail.

Le CHSCT de Seine-Saint Denis a financé l'acquisition de matériels pour les télétravailleurs, ce matériel sera prochainement distribué.

Il est rappelé que les agents de BIR, de BII, de la BAPF et du SIE sont des nomades, ils disposent d'un ordre permanent qui leur permet de travailler à leur domicile sans demande de télétravail conventionnel préalable.

SUR LES FRAIS DE DEPLACEMENT

La Direction a précisé que les agents n'ont pas à prendre leur véhicule personnel pour les déplacements professionnels et qu'ils doivent privilégier les voitures de location.

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.

L'année 2020 a été exceptionnelle et les missions de la DNEF n'ont pas été désignées comme prioritaires.

Les agents de la DNEF ont dû s'adapter au télétravail en mode confiné et au pilotage à distance. Pendant cette période, les collectifs de travail ont été fortement dégradés.

Nous tenons à saluer tous les agents de la DNEF qui dans cette période difficile ont montré leurs capacités d'adaptation et leur solidarité.

POUR *renforcer les moyens de lutte
contre la fraude fiscale*
 **ENQUÊTES • FISCALES**