

A l'ordre du jour

de la séance du CTL du 13 juin 2022

- ▶ **Rapport d'activité de la DNEF - 2021**
- ▶ **Budget de fonctionnement**
- ▶ **Plan de formation professionnelle**
- ▶ **Plan pour l'égalité professionnelle**
- ▶ **Bilan 2021 du télétravail**
- ▶ **Questions diverses**

Le 13 juin 2022, un comité technique local (instance de concertation entre la Direction de la DNEF et les organisations syndicales 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 2021, le budget de fonctionnement, l'examen du plan de formation professionnelle, la présentation du bilan du plan pour l'égalité professionnelle, le bilan 2021 du télétravail à la DNEF et des réponses à des questions diverses, notamment un point sur le déménagement de la DNEF.



Ce type de réunion, avec un ordre du jour aussi chargé, se déroule ordinairement sur une journée entière. Or, il est apparu qu'initialement, la Direction de la DNEF avait prévu une seule demi-journée pour aborder tous ces points. Nous avons bien entendu protesté, car il était hors de question que le dialogue social soit mené au pas de charge. La Direction a alors argumenté, pour justifier sa position, que leurs emplois du temps étaient chargés et qu'à la différence des représentants du personnel, le commandement de la DNEF n'avait pas de temps à perdre avec des réunions sur toute une journée... Hallucinant !

Drôle de conception du dialogue social et surtout de l'importance que la Direction donne aux sujets traités par ce CTL : activité de la DNEF, égalité professionnelle, formation professionnelle...

Sur notre insistance, la Direction est revenue sur sa décision et la réunion a pu se dérouler normalement, soit sur une journée entière.

Concernant les organisations syndicales, étaient présentes : 3 élus de la CGT et 3 élus pour Solidaires. La CFDT ne siège plus au CTL depuis 4 ans... malgré le fait qu'un élu soit toujours actuellement en poste à la DNEF.

Seule 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 a répondu à certains points de notre déclaration liminaire :

- le « remue-méninges » est une démarche « innovante » qui vise à associer les agents ;
- les E- Formation n'ont pas vocation à remplacer la formation en présentiel ;
- il est nécessaire de trouver un bon dosage entre le télétravail et le travail sur site pour ne pas nuire aux collectifs de travail ;
- **Le contrôle fiscal a deux jambes : la loi ESSOC et la loi de lutte contre la fraude fiscale.**

En réponse, nous avons opposé le fait que le « remue-méninges » du DG est la copie exacte des « consultations citoyennes », « convention citoyenne pour le climat », « collectif des 35 citoyens tirés au sort », et autre « grand débat » des consultants privés.

Le but de ce « remue-méninges » est de faire croire que l'on vous écoute, afin de distraire les agents, de créer de la fausse démocratie dans une DGFIP autoritaire, sinistrée, sans moyen humain, sans dialogue social, et qui doit chaque année supprimer son quota de fonctionnaires. La preuve en est que les moyens humains et budgétaires ne sont pas intégrés dans les réflexions menées. En clair, c'est « expliquez-nous comment faire plus avec moins » car, n'en doutons pas, les seuls propositions qui seront conservées seront celles qui iront dans le sens que le DG souhaite, soit l'amplification de la politique de destruction du service public.

Les résultats de la mesure du dernier observatoire interne montrent que 63% des agents considèrent que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens, et que 70% des agents ne se sentent pas acteurs des changements conduits au sein de la DGFIP. Personne n'est dupe.

► Sur le rapport d'activité.

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.

► Sur les moyens humains et les ressources humaines.

La DNEF compte 440 agents en effectif théorique néanmoins l'effectif disponible est de 425 (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 diminution : 9 agents en temps partiel (12 en 2020 et 15 en 2019).

En 2021, 48 demandes de mutations ont été déposées soit une baisse de 33% par rapport à 2020.

Pour l'année 2021, il y a 70 départs (mutations, retraite, disponibilité, promotions) contre 59 arrivées.

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 effectué 121 vérifications en 2021, les droits bruts sont en augmentation et la médiane des droits est la meilleure de France.

Au niveau des BNI 1 et 7, ces brigades ont diversifié leurs axes de recherches.

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. Pour mémoire, en début d'année, la Direction a supprimé un poste d'agent C à la cellule AAI et lors du transfert d'une partie de la mission de la Centrale à la DNEF, tous les emplois n'ont pas été transférés.

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.

A l'occasion du dialogue de gestion avec SJCF, la DNEF a proposé la création d'une 4^{ème} BIR et l'adossement du recouvrement des BIR par un PRS dédié.

► 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 BAPF a changé de nomination : elle devient la Brigade Nationale des Affaires Police fiscale. Son activité sera dorénavant concentrée sur la rédaction de plaintes de police fiscale et de suivi national. Ainsi, la BNAPF n'engagera plus aucun contrôle.

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

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.

La Direction connaît toujours des difficultés pour recruter un IDIV expert patrimonial.

La 3^{ème} Division va connaître un fort renouvellement des rédacteurs au 01/09/2022.

► Concernant la 4/5^{ème} division.

Les BII ont réalisé, sur une période de 16 mois, (01/09/2020 au 31/12/2021) 167 affaires. Le contexte sanitaire n'a pas permis aux BII d'atteindre l'objectif cible de 217 affaires achevées.

Toutefois, la qualité des dossiers a été souligné (80 % des affaires dans la sphère internationale) et une augmentation des dossiers transmis à la police fiscale.

65 % des dossiers en 2021 ont été des enquêtes d'initiative et à 73 % les DIRCOFI sont les destinataires des fiches de programmation.

La Direction a souligné le manque d'information en provenance des DIRCOFI malgré la présence de toutes les alertes de nature à programmer un L 16 B du LPF. Toutefois, la création au sein des DIRCOFI de Brigade Fraude est une chance pour mieux valoriser le droit de visite et de saisie.

Nous sommes intervenus sur le blocage de certains dossiers actuellement au visa.

La Direction fait valoir qu'il y a actuellement un goulot d'étranglement car de nombreuses affaires sont arrivées au visa entre le 15/04 et le 15/05.

Sur les abandons et les refus de dossiers, la Direction s'est une nouvelle fois défendue sur le fait qu'il n'y avait pas plus de refus de dossiers que les autres années. La direction a avancé le chiffre de 4 dossiers refusés depuis le début de l'année.

Sur la sélectivité des dossiers, la Direction assume que les critères de sélection sont connues par toutes les BII et que des consignes claires ont été communiquées aux chefs de Brigade.

La Direction a relancé les clubs BII et des réunions de partages d'expérience seront organisées.

Nous avons abordé avec la Direction les conséquences de la fin des binômes. Pour la direction, il appartient aux chefs de service d'organiser le collectif de travail, si le maintien des binômes est pertinent, cette organisation peut perdurer. Toutefois, la Direction souhaite une plus grande mutualisation à l'intérieur des BII et que la présence d'un binôme ne soit pas un frein à l'intégration de nouveaux arrivants.

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 2021 a été excellente à ce niveau.

► **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. La BRS a vu son activité en légère baisse et la dématérialisation des échanges avec les banques atteint aujourd'hui 79 % des réponses.

La cellule Presse est très appréciée. Son activité reste dense au vu des nombreux articles intégrés dans la base presse (5 400 en 2021), des réponses aux demandes de recherches thématiques (340) et des envois quotidiens adressés tant en interne qu'aux autres directions ainsi qu'à l'administration centrale.

La cellule FFI a toujours une activité soutenue néanmoins l'ouverture d'accès illimité ORBIS aux DIRCOFI pourrait conduire à une réduction des demandes.

La 6^{ème} Division assure aussi le pilotage des DCNN nationaux, une augmentation des DCNN a été constatée (58 en 2021 contre 39 en 2020).

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 SJCF et nous ne sommes donc pas destinataires 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 très bonne présentation dynamique et synthétique faite par chaque responsable de division.

► Bilan de l'exécution du budget 2021 et présentation du budget prévisionnel 2022.



Le budget de fonctionnement 2021 de la DNEF est en hausse en raison de l'augmentation de la base de calcul des frais de déplacements et de la dotation immobilière.

Les principales caractéristiques du budget 2021 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.

Pour l'année 2022, le budget est en baisse de 6,3 %. La DNEF va poursuivre l'équipement de services en smartphones et stations d'accueil pour les PC portables.

► Plan local de formation.

Les agents de la DNEF ont bénéficié en 2021 de 1161 jours de formation, soit une moyenne globale de 2.99 jours par agent. Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2020 et 25 agents n'ont pas bénéficié de formation en 2021.

Les formations locales sont les plus demandées par les collègues (91 %) et le plan local de formation a permis de proposer 76 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. Toutefois, le nombre de lauréats au concours reste stable.

De nouvelles formations ont été inscrites au plan local, notamment en matière de DCNN.

Les stages proposés par le CHSCT sont peu demandés alors qu'ils sont d'excellente qualité (stage de conduite, risques psychosociaux, posture, incendie, gestes de 1er secours).

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.

► Suivi de la mise en application du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes de la DGFIP.

Au 31/12/2021, la DGFIP compte 58,2 % des femmes parmi ses effectifs.

La situation au 31 décembre 2021 des effectifs d'agents titulaires des catégories A et A+ de statut DGFIP montre un taux de féminisation important jusqu'au grade d'AFIPA.

Mais force est de constater que le « plafond de verre », c'est-à-dire le fait que, dans la structure hiérarchique de la DGFIP, les niveaux supérieurs sont proportionnellement moins accessibles aux femmes, est toujours bien présent ! Il est dû à plusieurs facteurs, et en particulier au fait que les femmes assument en moyenne 72 %

des tâches domestiques et 65 % des tâches parentales. Ce sont aussi majoritairement elles qui gèrent le soin aux personnes dépendantes, âgées ou en situation de handicap de leur propre famille, mais aussi celle de leur conjoint.

Au 31/12/2021, La DNEF comporte 44,8 % de femmes, ce pourcentage étant en augmentation. Il fut un temps où la Direction de la DNEF refusait aux femmes les postes de chef de BII. Bien que ce temps soit révolu, on constate toutefois que les IP de la DNEF ne sont qu'à 28,6 % des femmes.

► Bilan télétravail.

TÉLÉTRAVAIL : TRAVAILLER À LA MAISON PEUT VOUS COÛTER PLUS DE 100 EUROS PAR MOIS...



Au 31 décembre 2021, 43 293 agents de la DGFIP bénéficiaient ainsi d'une ou plusieurs autorisations de télétravail répartis entre les catégories A+ (11%), A (24%), B (43%) et C (22%).

Le nombre total de refus de télétravail au 31/12/2021 à la DGFIP est faible : 179 pour 43 293 autorisations accordées au 31 décembre 2021.

A la DNEF, 161 agents bénéficient d'une autorisation de télétravail.

Ce nouveau mode d'organisation du travail est plébiscité par les agents. Toutefois il est un frein aux collectifs de travail et surtout le

télétravail ne doit pas devenir un argument pour réduire les espaces de travail.

► Questions diverses.

► Sur le projet de déménagement de la DNEF

Le départ de la DNEF du site de Pantin vers Romainville est prévu en septembre 2024. Le chantier a débuté et les premières réunions avec SPIB ont eu lieu.

Ce projet est piloté par le bureau SPIB2C, avec la participation de la Direction Immobilière de l'État, ainsi que la DISI pour les questions informatiques.

Le bâtiment sera en forme de H, les 2 immeubles auront 8 étages se rétrécissant dans les étages supérieurs. Des passerelles permettront de les relier.

Chaque direction sera sécurisée et en principe, on ne pourra pas aller librement à la DGE ou DVNI. L'accueil sera commun au 3 Directions et un RIE sera prévue.

Le projet n'est pas calibré pour maintenir des bureaux comme nous les connaissons actuellement. Le m² par agent est donc voué à diminuer... La Direction nous a prévenues : « le temps de deux agents par bureaux est révolu ». En clair, l'open space nous tend les bras !

Une réunion est prévue avec le promoteur le 28/06 pour préparer la répartition des surfaces entre les Directions.

Nous avons demandé que l'ensemble des agents de la DNEF soit associé le plus en amont possible du projet. Après tout, c'est bien nous qui allons devoir travailler dans ce nouvel espace !



► Sur le mouvement local de la DNEF.

Suite aux mouvements de mutations, la DNEF a été en mesure de remplacer les postes non pourvus.

Au TARGERFIP, sur la catégorie A, la DNEF est à l'équilibre, pour la catégorie B, il manque un 1 agent et pour la catégorie C, il manque 7 agents.

Toutefois, des surnombres sont présents dans certains services : 1 A à la BRS, 1 A à la BN1 et 1 B à la BNI 6 et 3 postes en Direction ne sont pas pourvus suite au mouvement national.

3 agents ayant obtenu au mouvement national la structure DNEF/Brigade seront détachés provisoirement en direction pour combler les postes non pourvus en Direction. Un exemple flagrant que les règles de mutations n'ont plus aucune valeur même pour des postes au choix !!!

Suite au mouvement des Agents administratifs stagiaires, les 7 postes non pourvus sont comblés (4 AAFIP stagiaires + 3 contractuels).

La DNEF pourra recruter un contractuel en raison de l'absence prolongée pour des raisons de santé d'un agent administratif.

Les postes des collègues actuellement en formation au SEJF ont été pourvus.

► Sur le fonds de transformation au cadre de vie au travail.

Les crédits ont été affectés à la DNEF, les projets ont été engagés.

