

Compte-rendu du CTL du 04/06/2020 et du 12/06/2020

La Direction a réuni les organisations syndicales (OS), pour un CTL. Les points à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation du PV du CTL du 28/01/2020 ;
- Présentation du plan de reprise progressive d'activité à compter du 18/05/2020 ;
- Création d'une brigade DMTG au 01/09/2020 ;
- Présentation du rapport d'activité 2019 de la DNVSF ;
- Questions diverses.

Une deuxième convocation a eu lieu le 12/06/2020 avec pour points à l'ordre du jour :

- Création d'une brigade DMTG au 01/09/2020 ;
- Questions diverses.

Le CTL a débuté par la lecture des liminaires des différentes OS et par des premiers éléments de réponse donnés par la Direction. Les échanges relatifs aux points à l'ordre du jour qui se sont déroulés à ce stade seront présentés dans les paragraphes suivants.

I/ APPROBATION DU PV DU CTL DU 28/01/2020

Ce point n'a pas fait l'objet de débats, nous ne le développerons donc pas.

II/ PRÉSENTATION DU PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ

Le plan de reprise d'activité (PRA) a déjà été évoqué lors des différentes audioconférences qui se sont tenues lors de la période de confinement, vous ne trouverez donc que les éléments nouveaux dans ce compte-rendu.

A) ASA et présence dans les locaux

Pour faciliter le retour des agents au bureau, des aménagements horaires et des roulements ont été mis en place.

Les personnes qui ont des enfants et pour lesquelles les écoles n'ont pas rouvert sont recensées par la Direction et placées en ASA.

De même, les personnes en situation de fragilité dont le retour dans les locaux n'a pas été autorisé par leur médecin ou le médecin de prévention, restent elles aussi en ASA.

Les chefs de service sont invités à revenir au bureau 2 à 3 jours par semaine, sauf en cas de contrainte personnelle citée plus haut.

Bien entendu, il ne doit pas y avoir 2 collègues dans le même bureau, d'où un roulement.

Dans certains cas, la pose de plexiglas est envisagée pour des collègues ne pouvant pas télétravailler.

B) Arrivée des stagiaires

L'arrivée des JAPA (19 à compter du 08/06) a été évoquée dans ce point car leur présence impacte le PRA. Ils seront répartis en 3 groupes et seront amenés à découvrir la DNVSF. En effet, contrairement à l'année

dernière, ils ne débiteront leur stage probatoire que le 01/09/2020. Pendant l'été il est donc possible de les faire visiter plusieurs services pour qu'ils découvrent toutes les missions.

Cette situation sera maintenue a minima jusqu'au mouvement local, ils ne seront en effet pas affectés sur un poste avant celui-ci. Les règles d'ancienneté pourront ainsi être respectées pour les agents qui envisagent de participer à ce mouvement.

L'ENFiP leur laisse à disposition leurs ordinateurs, ils pourront donc travailler de chez eux à la découverte de dossiers emblématiques portant sur le CFE, les dossiers patrimoniaux, les régularisations ou encore le contentieux. Ils devront par ailleurs traiter une réclamation (simple) par groupe de trois.

La stagiaire B qui est arrivée le 2 pourrait être intégrée partiellement à ce parcours de découverte. Elle est en effet en stage d'application contrairement aux stagiaires A qui seront en stage de découverte.

C) Calendrier des formations

Le calendrier des formations a été modifié à cause du COVID 19 et la Direction espère pouvoir maintenir le calendrier annoncé pour les mois de juin et juillet. En cas d'annonces contraires liées à une dégradation de la situation sanitaire, il pourrait tout de même être revu. Ces stages se dérouleront sans climatisation (avec les portes ouvertes), à Saussure et avec le port du masque conseillé. Les horaires pourront être aménagés si les formateurs le souhaitent et si ils peuvent convenir aux participants.

Une formation DMTG est en cours de finalisation et devrait être proposée au 4^e trimestre ou à défaut début 2021. Il y aura plusieurs modules de droits civil, de fiscalité et de contrôle des DMTG découpés en stages de 1,5 à 2 jours qui pourront être suivis ou non selon les connaissances des agents.

D) Restauration collective

La Direction a expliqué que l'ouverture des cantines est liée au nombre de personnes qui y déjeunent. Il faut donc s'inscrire lorsque c'est possible car si il y a trop peu de retours, ce n'est pas rentable pour les prestataires et les cantines restent fermées.

La Direction n'envisage pas la prise en charge des frais pour les personnes en présentiel et en cas de fermeture des cantines.

Enfin, la Direction a rappelé qu'en cas de symptômes du COVID 19, il faut prévenir son chef de service et ne pas se rendre au travail tant que les tests n'ont pas été réalisés.

III/ CRÉATION D'UNE BRIGADE « DMTG »

A) Missions et alimentation de la brigade

La création de cette brigade s'inscrit dans le cadre de l'évolution des missions du contrôle et de la DNVSF. Le but est d'obtenir une compétence et une expertise sur un sujet complexe et pour lequel il y a un tissu fiscal qui n'est actuellement pas couvert par notre direction.

La réflexion a été engagée il y a plusieurs mois, la création d'une brigade DMTG ayant par exemple été évoquée lors du GT sur la fin de l'ISF et dans des précédents échanges avec les OS.

La décision a toutefois été entérinée il y a peu de temps suite à la prise de décision de la Direction.

Les dossiers seront issus des listes MRV, mais aussi de la DINR pour les successions des non-résidents et des services locaux qui traitent actuellement des dossiers DMTG de DTFE. Il pourra s'agir du contrôle de succession, mais aussi de donations.

Le nombre de dossiers à traiter tiendra compte des particularités des CSP DMTG qui diffèrent des CSP classiques. De plus, il tiendra compte des capacités des vérificateurs et de leur niveau de formation, ce qui sera facilité par la révision des objectifs et le ralentissement de l'activité liés à la crise sanitaire.

La Direction n'est pas inquiète quant au nombre de dossiers nécessaires pour alimenter la brigade. En effet, il existe une brigade DMTG sur la DRFiP de Paris qui traite un nombre important de dossiers alors qu'elle n'a pas une compétence nationale.

Enfin, la brigade sera une brigade patrimoniale qui pourra donc traiter des CSP si besoin.

De plus, à compter de septembre, si un dossier DMTG présente une problématique IR qui peut être traitée en CSP, le vérificateur pourra s'en charger. Si un ESFP doit être envisagé, le dossier IR sera transféré à une brigade CFE.

Le rôle du SCVM a été abordé car ce service est amené à traiter des déclarations de successions dans le cadre de l'évaluation des TNC. Son rôle est de porter assistance aux services ou à procéder à des rectifications directement.

A ce jour, l'articulation SCVM – brigade DMTG n'a pas été complètement clarifié.

B) Au plan des RH

Sur le côté RH, la Direction envisage le recrutement d'un IP déjà formé sur ces problématiques, afin qu'il puisse assurer un tutorat et le pilotage de la brigade malgré le manque de formation que les agents auront dans un premier temps.

Les vérificateurs actuellement à la 1 qui voudraient participer au mouvement local auront une priorité absolue pour tous les postes libres de la DNVSF et aucun nouveau blocage de 3 ans. Ceux qui resteront en CFE seront amenés à finir leurs dossiers dans leur nouvelle brigade, pour les autres, un point sera fait d'ici fin juin et des solutions seront envisagées si besoin.

Les dossiers non engagés sont en cours de recensement et pourraient être redistribués à d'autres brigades.

Dans un premier temps, il n'y aura que 6 vérificateurs à la 1, une montée en puissance est cependant envisagée.

La Direction a souligné que le choix de transformer la BCR 1 n'avait aucun lien avec une remise en question des résultats de la brigade ou des compétences des vérificateurs et de la cheffe de service. Ils sont satisfaits du travail qui y a été réalisé et se sont engagé à venir le dire aux agents lors de leur prochain passage sur le site de Saussure.

Il a simplement été constaté que les dossiers à caractère financier n'étaient plus suffisamment nombreux pour alimenter trois brigades. La BCR 1 ayant une ancienneté moyenne plus faible que les BCR 2 et 3, la Direction a estimé que la formation des agents de la 1 serait donc plus simple à organiser.

C) Soutiens de la brigade

La brigade sera rattachée à la 2^e division et l'IDiv expert recruté par la DNVSF sera son référent. Le fonctionnement sera le même qu'avec la division 3, la Direction a cependant considéré que les missions de la future BCR 1 seraient plus en rapport avec celles de la division 2.

La Direction rappelle également que certains collègues déjà en poste à la DNVSF pratiquent ce genre de contrôle et maîtrisent les DMTG, la brigade ne sera donc pas positionnée sur une mission totalement nouvelle et inconnue.

Pour pouvoir estimer les biens immobiliers exceptionnels, la Direction souhaite qu'un agent du SCVM se consacre à cette mission. Le rôle de ce référent sera de faire le lien avec la DNID ou la DIRCOFI PACA (qui dispose d'une expertise dans ce domaine), ainsi que de créer une banque de données exploitables et qui regroupera les rapports d'experts et divers informations disponibles.

Cela ne veut cependant pas dire que le SCVM perdra ses missions existantes comme indiqué plus haut.

La Direction a ensuite procédé au vote de l'avis relatif à la création de cette brigade. Les OS ont été contre à l'unanimité. La raison de cette opposition n'est pas la création de la brigade DMTG mais le fait que cette dernière ait été à moyens constants et ait donc entraîné la suppression d'une brigade de CFE.

IV/ RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le rapport d'activité reflète un effet « fin du STDR et recrutement important de JAPA ». En effet, le nombre de dossiers rendus et les résultats ont diminué mais cela s'explique par le fait que les agents en formation n'ont pas pu rendre de dossiers dans l'année. Ces points sont donc appelés à s'améliorer.

En plus de cela, les dossiers avec une saisine de Commission n'ont pas été pris en compte dans les rendus suite à une nouvelle directive. Cela fausse les résultats si on les compare à ceux de 2018.

Suite à notre interrogation sur le peu de titulaires arrivant à la DNVSF, la Direction a expliqué son choix de recruter plus de JAPA que de collègues titulaires. Si effectivement, peu de titulaires demandent la DNVSF, ceux qui le font n'ont pas forcément le profil. La Direction ne souhaite pas mettre des agents en difficultés en recrutant à tout prix des titulaires s'ils n'ont pas un parcours compatible avec nos missions.

La Direction a conscience que la formation des JAPA est longue et peut poser certains problèmes mais elle considère qu'il s'agit d'un investissement à long terme. Ils considèrent donc que les effets de la montée en puissance des nouveaux arrivants seront visibles dans les années à venir.

V/ QUESTIONS DIVERSES

A) Point sur l'immobilier

La question de l'immobilier a été évoquée.

Le Directeur a eu une réunion avec la DG la semaine dernière. La réponse concernant le lieu du déménagement devrait intervenir à la fin du mois de juin.

Le site qui sera retenu permettra de regrouper l'ensemble des agents de la DNVSF et le PRS même si celui-ci restera rattaché à la DRFiP de Paris.

Une fois cette décision arrêtée, un calendrier de déménagement et des négociations pour le prolongement du bail pourront être réalisés.

B) Plaintes fiscales déposées par la DNVSF

Il a également été posé la question des suites qui seront données aux plaintes pour fraude fiscale déposées par la DNVSF.

Deux possibilités ont été proposées :

- créer dans chaque dossier concerné un fichier spécifique ;
- créer un espace partagé sur le réseau.

C) Prime COVID

Sur décision de la centrale, une prime Covid de 330 € va être allouée à une partie des agents de la DNVSF (environ 25 %) sur la paye de juillet.

La Direction envisage de la répartir entre les volontaires qui ont participé à la campagne IR et les agents des divisions 1 et 4 qui ont permis la reprise de l'activité en présentiel et la gestion des locaux.

Les OS ont tenu à souligner que les agents n'ont pas participé pour cela puisqu'ils n'étaient pas au courant qu'ils seraient éligibles à une prime et que certaines personnes auraient souhaité remplir cette mission mais n'ont pas pu pour différentes raisons (pas d'équipement ou impossibilité de se rendre dans les locaux).

D) EDEN RH

Il est de nouveau possible de prendre connaissance des comptes-rendu d'entretien et de demander un recours.

La Direction demande que les personnes qui souhaitent le faire n'attendent pas la fin du délai afin de ne pas devoir traiter les dossiers tardivement dans l'été ou en septembre.

E) ASE du pont de l'Ascension

Suite à une directive nationale, tous les agents de la direction ont été positionnés en autorisation d'absence exceptionnelle le jour du pont.

Cependant, il a depuis été précisé que cette autorisation d'absence compterait dans le décompte des jours de congés qui seront retirés aux personnes en ASA lors du confinement.

F) Mouvement local

Une réunion relative au mouvement local (en remplacement des CAP), sera organisée fin juin, début juillet. Les JAPA ont déjà été reçus par la Direction et parmi les collègues titulaires qui ont obtenu la DNVSF, une personne a été préemptée par la centrale et la seconde arrivera en décalé.

Il y aura donc des départs qui ne pourront pas être remplacés et certains postes resteront vacants.

E) Distribution de masques

Une dotation supplémentaire de masques en tissu a été réalisée, des masques chirurgicaux seront également disponibles.

Les agents qui souhaitent les porter au bureau peuvent le faire, mais ce n'est pas obligatoire, ils sont donc plutôt destinés aux trajets en transports en commun.

F) Télétravail

Certains collègues qui n'étaient pas demandeurs envisagent désormais de pratiquer régulièrement le télétravail.

Des commandes seront donc passées pour équiper les personnels qui le souhaitent.

Il existe des avantages à ce mode de travail et il en sera fait un bilan. Pour autant, le télétravail n'est pas souhaitable à plein temps en période normal par manque de liens sociaux d'une part et d'autre part de confort que l'on ne peut avoir pour la plupart des agents qu'au bureau (notamment au niveau des sièges et des écrans adaptés pour limiter les TMS).

La possibilité de faire du travail à distance a été évoquée mais n'est pas encore envisageable à ce jour.

Ces points feront l'objet d'une nouvelle réunion à la rentrée.

G) Prime à la mobilité fonctionnelle

Les agents du STDR ayant appartenu aux deux premières générations ne peuvent pas prétendre à la prime à la mobilité fonctionnelle annoncée en décembre.

En effet, ils exerçaient une mission de contrôle patrimonial, il n'y a donc pas eu de changement de structures.