

# COMPTE RENDU DU «CTL» DU 30 NOVEMBRE 2012

Depuis les élections professionnelles du 20 octobre 2011, le comité technique local se tenait pour la sixième fois dans sa nouvelle configuration. Or, après un an après la mise en place de cette nouvelle instance, il n'existe toujours pas de règlement intérieur. Aussi, en cohérence avec notre position des CTL du 5 décembre 2011, du 27 avril, 22 mai 2012, 25 juin et 16 octobre, nous avons rappelé que cette instance ne se réunissait pas valablement et que, de ce fait, nous ne prendrions pas part aux votes. Nous avons réitéré notre demande d'un document certifiant la validité juridique d'un comité technique sans règlement intérieur.

Le directeur a répondu que ce règlement était en cours de rédaction.

Malgré tout, nous avons participé activement à la discussion afin de vous en rendre compte.

Cette réunion avait pour ordre du jour la présentation de la démarche stratégique, la formation professionnelle, présentation du cahier de consigne d'un gardien concierge, les conclusions du Groupe de travail Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le bilan du tableau de bord de veille sociale (TBVS).

Après lecture de la déclaration liminaire CGT, consultable sur notre site, Solidaires, la CFDT et FO ont lu leurs propres déclarations liminaires.

Le directeur a apporté des réponses. Ainsi, il est revenu sur la grève du 27 novembre et sur les demandes des grévistes qui lui ont rendu visite à cette occasion (cf. notre compte rendu visible sur notre site). Il nous a certifié qu'il avait fait remonter de façon précise à la DG les revendications des agents. Il a rappelé la difficulté de concilier les suppressions d'emplois et l'accomplissement des missions et a reconnu une distorsion entre les deux. Mais, selon lui, le problème est moins dans la baisse des effectifs que dans l'organisation des missions et les gains de productivité.

D'autre part, il s'est engagé à ne pas augmenter les objectifs et parfois même à les diminuer : les agents jugeront...

Il a aussi reconnu un accroissement des charges lié à la crise lié à une augmentation des demandes de remise gracieuse, des plans de règlement et des dépenses des collectivités locales.

Concernant la pétition des agents de Saint-Malo, qui revendiquent le comblement des emplois non pourvus, il s'est engagé à répondre aux organisations syndicales au plus tard le 7 décembre.

## Démarche stratégique

1<sup>er</sup> point de l'ordre du jour de cette réunion, aucun document n'avait été mis à la disposition des élus du personnel concernant cette démarche, elle a été présentée oralement par M. Mariel.

Il s'agit selon lui, de donner de la visibilité à l'action de la DGFIP, après la nomination du nouveau directeur général, Monsieur Bézard.

Le DG part du constat que la fusion est derrière nous et qu'elle est une réussite. Nous avons donc fait remarquer que ce constat n'était pas partagé.

M. Mariel a précisé qu'il n'y avait pas de lien entre la démarche stratégique et la démarche DOS (document d'orientation stratégique) démarche initiée par le précédent DG, M. Parini.

La démarche stratégique comporte un double calendrier, à court terme (3 ans) et à plus long terme (5-7 ans), il s'agit de remontées de responsables territoriaux issus du réseau travaillant en petite équipe, dirigée par M. Nicolaieff, directeur interrégional. Cette équipe doit travailler sur un certain nombre de thèmes selon 3 schémas :

- des thèmes avec des directions candidates, M. Mariel a donné l'exemple de notre direction pour le thème de la modernisation de la gestion hospitalière.
- des thèmes étudiés au plan interdirectionnel (management, politique immobilière...)
- des thèmes nationaux comme l'articulation entre le rôle de la DGFP et l'acte 3 de la décentralisation, thème sur lequel travaille M. Mariel.

La DGFIP en est actuellement au constat et le cadrage est à venir avec un approfondissement début 2013, un Comité technique de réseau devrait être convoqué fin mars et un document remis aux ministres.

La délégation CGT a fait remarquer qu'aucun document n'illustrait cette démarche stratégique, qui se traduit en réalité par des points qui n'étaient pas inscrits dans l'ordre du jour.

Si la démarche stratégique consiste à faire aboutir de nouvelles fusions-restructurations pour préparer de nouvelles suppressions d'emplois, nous ne pouvons que la rejeter.

L'exemple donné : celui de la **mission hôpital** sur laquelle le 35 est engagé, ne peut que nous inquiéter sur la démarche. En effet, tout en expliquant que la réflexion portait sur une évolution de cette mission « au plus près des usagers », le directeur a clairement démontré qu'en fait l'idée était au contraire de l'enlever aux petites structures pour la centraliser sur les postes en capacité d'y affecter une équipe à plein temps avec un cadre A dédié... Sur le département, il existe très peu de postes pouvant remplir ces conditions. **L'aboutissement de ce dispositif aboutirait donc à fragiliser encore plus les trésoreries de proximité.** Il va de soi que, si cette réflexion se poursuit dans ce sens, la CGT s'y opposera vigoureusement.

## Formation professionnelle

La délégation CGT s'est étonnée du chiffre de 156 « exclus » de la formation professionnelle depuis 2009. La formation professionnelle engagera un « audit » en 2013 sur cette question.

Nous avons rappelé à la direction, que, si nous sommes favorables à l'accueil de jeunes étudiants dans notre administration afin d'y effectuer des stages, nous

dénonçons cependant l'utilisation faite par la direction : ces stagiaires sont utilisés en masse pendant la campagne IR, après rapide formation. Ces stagiaires ne peuvent remplacer des agents et des contrôleurs qui ont suivi une formation longue et dont c'est le métier. Le recours aux stagiaires externes dévalorise notre métier. La délégation CGT a rappelé que nous demandons la création d'emplois dans les services, notamment les SIP, plutôt que le recours aux stagiaires externe.

Enfin, nous avons rappelé la revendication de la CGT, à savoir un pourcentage du temps travail de 10 % qui devrait être réservé à la formation professionnelle, soit environs 20 jours par agent et par an.

Or, à la lecture du bilan de la formation professionnelle 2011/2012, le ratio jour par agent n'est égal qu'à 3,42.

## **Cahier de consigne d'un gardien concierge**

Nous avons à examiner le cahier de consigne d'un gardien concierge arrivé le 1er septembre dernier.

La direction nous a donc soumis ce document à valider pour qu'il puisse être paraphé par l'intéressé.

Ce que nous avons fait, non sans faire remarquer que cela aurait dû être fait depuis le 1er septembre et que l'intéressé l'avait déjà signé depuis 15 jours.

## **Groupe de travail DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnelles)**

Lors du CTL du 27 avril 2012, nous avons fait des propositions, pour à notre sens, améliorer la démarche DUERP et la rendre plus dynamique pour les agents.

M. MARIEL avait alors proposé de réunir un groupe de travail avec la totalité des OS pour faire le bilan et donner des perspectives à la démarche DUERP.

A l'occasion du GT nous avons réitéré nos demandes, le compte rendu proposé pour ce CTL en a intégré quelques unes :

- La tenue d'une réunion formelle associant les agents, alimentée par des éléments hygiène et sécurité pour faire le bilan des moyens de prévention proposés et des demandes faites.

- Préparation de la réunion avec les registres santé sécurité au travail, les fiches de risques professionnels, les rapport des médecins et de l'inspecteur santé sécurité au travail, les arrêts maladie, les accidents de service et de travail, les fiches de signalements...mais aussi présentation du programme des formations hygiène et sécurité financées par le CHS CT.

- Un programme annuel de prévention présenté au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre ayant pour conséquence de revoir le calendrier de la campagne de mise à jour.

La direction nous a informé que le programme annuel de prévention départemental et le recueil de hiérarchisation des risques professionnels par service (unité de travail) ainsi que l'avis du CHS CT seront soit mis en ligne sur ULYSSE 35, soit transmis aux agents par les chef de service. Les réunions de services « risques professionnels » vont débiter en décembre.

La CGT a proposé, pour valider la démarche participative, que les agents émargent une liste de présence, la direction ne trouve pas cela nécessaire.

Nous revendiquons également une disponibilité suffisante des assistants de prévention.

Ce qui guide les revendications, ce sont les débats avec les agents qui pour la CGT sont les mieux placés pour parler de leur travail et de leurs risques professionnels.

Nous avons rappelé que le DUERP est une obligation légale pour notre employeur, et de notre point de vue, il faut éviter d'en faire un « machin » de spécialiste.

## **Présentation des données recueillies pour l'élaboration du TBVS (Tableau de bord de veille sociale)**

Les données recueillies permettent d'élaborer des indicateurs et des taux divers.

Remarque : par exemple le taux de couverture d'un service (ratio personnels présents sur effectifs théoriques) la pertinence de ce ratio reste à démontrer car les données du dénominateur n'ont pas été mises à jour depuis bien longtemps.

Ceci dit, la CGT considère le TBVS comme un outil d'alerte et de détection de situations anormales qui nécessitent une prise en charge plus précise. Le TBVS devrait permettre, par comparaison dans le temps, de voir les évolutions positives ou négatives des données agrégées. Ce sont ces évolutions qui conduiront à se questionner plus précisément, il va donc falloir attendre les données des semestres à venir.

C'est dans ce sens que la CGT demandait dès à présent d'analyser les données des semestres passés (2011, 2010,2009...) la direction n'a pas été en capacité d'y répondre les données n'étant plus disponibles ou techniquement inaccessibles. Cependant quelques données 2011 sont restituées.

Pour la CGT, le TBVS doit être adossé au DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) pour améliorer la perception des situations d'alerte et de souffrance au travail.

Nous en avons extrait néanmoins quelques interrogations :

- Sur l'analyse des arrêts de travail de moins de 5 jours, l'influence néfaste du jour de carence apparaît : moins d'arrêt de travail pour la CGT c'est autant de présence dans les services en étant souffrant avec un risque accru de transmission des virus et autres désagréments passagers de l'hiver par exemple, c'est aussi la révélation des problèmes financiers.

Nous en revendiquons l'abrogation.

- Sur les écrêtements, 30 collègues de la DRFIP ont été écrétés tous les mois du premier semestre 2012, nous avons interrogé la direction sur les suites données sur ce fait que nous avons jugé inquiétant.

En réponse, après étude, il apparaît que ces écrêtements sont de quelques minutes pour la plus part et que les agents ont pris des récupérations sur cette période. Il n'en demeure pas moins que dans certains services ou postes, l'écrêtement est récurrent et quasi général, ce qui démontre bien une grave difficulté et un manque évident de personnel.

- Sur les signalements et la fiche de signalement, le constat est net : il y a plus de signalements effectués par les chefs de services que fiche de signalements remplies par les agents. Cette fiche est disponible sur ULYSSE 35.

## **Questions diverses**

*L'ordre du jour épuisé, les questions diverses ont été abordées.*

Fait assez rare, les questions diverses étant généralement posées par les Organisations Syndicales, le directeur a

annoncé la présentation de 3 points particuliers de la part de l'administration.

## Évaluation des locaux professionnels

Monsieur Philouze, responsable de la division pilotage fiscalité des particuliers, missions foncières et amendes, a d'abord présenté le nouveau dispositif des révisions des valeurs locatives des locaux professionnels. Le chantier, qui avait été abandonné pour des raisons politiques, est repris. Il concerne au plan national 3.300 000 locaux (10% par rapport aux locaux d'habitation). On ne raisonnera plus par local type mais par grille tarifaire au m<sup>2</sup> et par catégorie de local. Le rôle des élus a été renforcé et ce sont eux qui auront le rôle décisionnel à la place de l'administration (au plan intercommunal et surtout départemental).

Des demandes d'information doivent être adressées aux propriétaires de ces biens durant 2 mois en début 2013 afin de déterminer le secteur d'évaluation et faire des propositions de catégorie et de tarif au m<sup>2</sup> pour 2014. Les nouvelles valeurs locatives seraient ainsi disponibles en 2015. Une mise à jour permanente, par les SIE, serait mise en place à partir de 2016, en fonction du marché locatif, la réforme prendrait donc effet en 2015.

Les chefs de service concernés ont déjà été informés ainsi que les référents fonciers, les élus doivent l'être en décembre avec une réunion institutionnelle.

Les grands comptes ( 45 propriétaires) qui concernent 4550 locaux seront informés en décembre, ils seront gérés par la direction.

Une BALF générique sera mise en place et gérée par la direction.

Il est également prévu une demi-journée de formation en janvier 2013 pour les services d'accueil et une formation d'une journée autour du référent foncier A de Magenta en lien avec le PELP, des collègues du CDIF de St Malo, du SIE de Fougères et du PTGC.

Les Organisations Syndicales ont demandé à la direction de rédiger une note technique concernant cette révision dont l'ampleur ne manquera pas d'alourdir les charges des services concernés, sans qu'aucun renfort ne soit à aucun moment envisagé. Les SIE ne seront pas épargnés par cet alourdissement sensible des charges de travail.

## Instruction du Gracieux

Monsieur Franque, directeur adjoint de la division pilotage fiscalité des particuliers, missions foncières et amendes, a ensuite annoncé pour décembre un groupe de travail sur le traitement des demandes gracieuses associant trésorier, agents de l'accueil et de SIP, afin de revoir le dispositif de la direction en lien avec les instructions de la DG.

## Alerte SIP ! Secteurs d'assiette en danger

### «Bon dimensionnement des secteurs d'assiette»

Une fois les 2 points précités présentés, quelle ne fut pas notre surprise d'entendre M. Franque annoncer le lancement d'une « réflexion sur les secteurs d'assiette rennais » concernant à la fois la répartition géographique des secteurs et leur « bon dimensionnement » (terme utilisé par la direction). M. Mariel a indiqué qu'il s'agissait d'une « impulsion » locale et non DG.

Des réunions sont prévues début 2013 avec un groupe de travail pour revoir leur organisation. A notre interrogation sur le scannage des 2042, M. Mariel a répondu : « ce ne sera pas pour demain mais pour après demain ».

M. Franque a ajouté que la question du meilleur soutien aux agents serait au cœur de cette démarche.

La délégation CGT est immédiatement intervenue : comment comprendre qu'une telle annonce soit faite en fin de séance, entre deux questions diverses, alors que chacun sait très bien que le fameux redimensionnement des secteurs envisagé constitue une remise en cause profonde des méthodes de travail actuelles dans les secteurs ?

Une telle démarche, sur le fond et la forme, en dit long sur les intentions de la Direction qui considère donc que les secteurs sont mal dimensionnés.

Un tel redimensionnement avait déjà été annoncé comme inévitable au moment de la fusion CDI/CDIF à Rennes, les faits ont démontré qu'il n'en était rien, mais c'est bien la mobilisation des agents qui avait permis d'éviter cette nouvelle fusion-restructuration de services.

En son temps, le rapport Leyris avait fait la promotion de ces restructurations, mais nous savons par expérience que là où de telles fusions ont été mises en place, les conditions de travail des agents sont en réalité dégradées, ainsi que le service public fiscal.

C'est pourquoi le fait de mettre le meilleur soutien aux agents au cœur de cette réflexion nous paraît un argument pour le moins contestable, pour ne pas utiliser un autre terme.

Nous avons déjà développé notre analyse sur un tel projet par le passé, il ne s'agit en fait pour l'administration que d'adapter les services d'assiette aux suppressions d'emplois, actuelles et à venir, les conséquences en sont connues : équipes surdimensionnées, industrialisation des tâches, déssectorisation géographique.

Or, les agents veulent continuer à garder la main sur leur travail et pas « piocher dans le tas histoire de déposer un maximum » comme l'entend la direction sans pouvoir le dire.

Procès d'intentions ? Il suffit d'interroger les agents qui ont connu ou qui connaissent ces fusions de secteur pour le vérifier.

Pour la section CGT Finances publiques 35, un tel projet, qui sent le réchauffé, n'est pas acceptable, il doit être purement et simplement ABANDONNÉ.

La section CGT Finances publiques 35 est donc intervenue lors du CTL pour dire :

-S'il s'agit d'étudier la répartition géographique des secteurs en prenant en compte les opérations immobilières en cours et à venir afin d'opérer les rééquilibrages nécessaires, nous n'y sommes pas opposés, c'est une question de bon sens ;

-S'il s'agit de redimensionner des secteurs d'assiette, nous savons ce que de tels termes signifient : c'est NON !

La CGT Finances publiques réaffirme donc les revendications suivantes pour les SIP :

- Les postes non pourvus dans les SIP doivent être pourvus, c'est là que se situe la réponse la plus adaptée aux difficultés que la DRFIP ne manquera pas d'évoquer pour justifier son projet ;

- La sectorisation géographique, la sous sectorisation doivent être sanctuarisées, pour reprendre un terme à la mode ;

- Pas touche au nombre de secteurs d'assiette dans les SIP rennais, aucune fusion !

La section CGT Finances publiques 35 prendra toutes les dispositions nécessaires, notamment en proposant l'unité aux autres Organisations Syndicales du département sur cette question, afin de faire aboutir ces revendications, elle a d'ores et déjà mis en garde la direction quant à l'extrême

nocivité de son projet. Nous avons demandé une note technique sur le sujet. M. Mariel a répondu qu'une réunion technique aura lieu prochainement avec les organisations syndicales

### **Accueil des SIE et du pôle enregistrement**

La délégation CGT a demandé au DRFIP où en était la réflexion sur l'accueil des professionnels (services des impôts des entreprises et enregistrement) ?

Pour le pôle enregistrement de Rennes Est, nous avons indiqué à la direction que la solution qu'elle avait suggérée lors de l'audience du 26 octobre 2012, – installer l'accueil du pôle à la place de l'accueil d'une des CH (conservation des hypothèques) – n'est pas envisageable pour le service de l'enregistrement. Cette solution présente un désagrément majeur : l'absence totale de confidentialité. Les conditions matérielles de réception seraient bien plus mauvaises qu'actuellement. On a pu le constater lorsque, pendant les travaux de Magenta, l'accueil professionnel a été installé provisoirement dans les bureaux de l'accueil de la CH2.

Nous avons aussi rappelé au directeur la situation « absurde » engendrée par la sécurisation des ascenseurs, qui contraint les collègues des SIE de Rennes nord, sud et ouest (réception RAR, IFU et débitants de tabac) à effectuer plusieurs voyages dans l'ascenseur avec « leurs usagers ». Nous avons redemandé au directeur pourquoi l'accueil des professionnels et l'enregistrement ne bénéficieraient-ils pas aussi d'améliorations et de vrais travaux d'aménagement. Il convient de préciser que l'accueil des professionnels avait été exclu de l'observatoire de l'accueil mis en place par la Direction.

Réponse du DRFIP : il a chargé M. MARME, responsable de la Mission Maîtrise des Risques, de mener une réflexion sur l'accueil professionnel en février 2013...

### **Compensations liées aux contraintes du service de l'accueil**

La délégation CGT était déjà intervenue lors du dernier CTL pour demander à M. Mariel de fixer une date pour discuter avec les organisations syndicales des compensations pour les agents de l'accueil dont le service fait l'objet de contraintes particulières. Cette possibilité avait été laissée ouverte lors de l'audience collective sur l'accueil par M. Mariel le 4 octobre dernier.

Il n'avait pas souhaité fixer de date lors du dernier CTL, souhaitant d'abord se renseigner. Nous avons donc à nouveau demandé de fixer une date. Dans un premier temps, M. Mariel a refusé. Nous lui avons rappelé ses engagements, il a finalement accepté de revoir le sujet à l'issue des conclusions de l'observatoire de l'accueil des particuliers qu'il a mis en place.

La direction a précisé que les éléments relatifs à cet observatoire étaient en ligne sur Ulysse 35.

### **Personnels d'entretien**

La CGT est intervenue pour protester contre la remise en cause par la direction du peu d'avantages acquis des personnels d'entretien (sans statut précis, sans primes, avec un salaire au rabais, des congés minimum et souvent en nombre insuffisant pour faire le travail).

Au cas particulier, la direction a supprimé la possibilité qu'elles avaient de partir plus tôt les veilles de jours fériés, estimant que l'octroi du pont naturel était un cadeau de remplacement appréciable. Outre le fait que par définition, les jours de "pont naturel", les bureaux sont fermés, il est utile de rappeler que les personnels d'entretien n'ont pas de jours ARTT. Le DRH n'a rien voulu savoir...

### **Évolution des centres d'encaissement**

En réponse à une question diverse CGT, le directeur a annoncé son projet de regrouper géographiquement le CEA et le CER à Beaugard. Au printemps, pourtant, quand nous interrogeons la direction sur ce sujet, il n'en était pas question...

Pour nous, il y a danger : pour l'emploi (au nom de la « rationalisation » avec les machines sur un même site), et pour les droits et garanties des agents, notamment ceux du CEA qui pourraient rapidement devenir une source de renforts flexibles pour le CER.

### **Agents du service liaison-rémunération**

Ce service disparaîtra avec la création de l'Office national de la paie par étapes d'ici à 2017. En attendant cette échéance, la direction a décidé de bloquer les demandes de mutation des agents du service.

La CGT a dénoncé énergiquement cette décision qui nie les droits individuels et collectifs des agents de ce service.

Nous ne laisserons pas faire et nous invitons les agents concernés à nous communiquer leur dossier pour que nous nous battions avec eux pour leur satisfaction.

### **Parc micro-informatique**

Nous avons à nouveau dénoncé le choix fait par la direction de ne pas remplacer les ordinateurs obsolètes. De nombreux agents travaillent sur des machines vieilles de plus de 7 ans, dépassées et à bout de souffle. Entre les ralentissements et les plantages à répétition, ces ordinateurs contribuent à dégrader les conditions de travail des agents et l'efficacité des services.

Pour la CGT, il y a urgence à remplacer ces matériels.

La direction campe sur ses positions : remplacement des ordinateurs seulement lorsqu'ils sont hors d'usage...

La délégation CGT au CTL : Stéphanie HUET, Jacques STEPHAN, Hervé COUVERT, Joël GARNIER, Pascal FRANCHET et Thierry LE GOAZIOU

***Solidaire, pas solitaire, c'est ça la CGT***  
***Je participe, je me syndique***



Nom :

Prénom :

Grade :

Échelon :

Temps partiel : %

Service ou Poste :

Date :

Signature