



# EN DIRECT DU CHSCT 35

Rennes, le 25 Novembre 2019

## CHSCT n°5 - séance plénière du 22 novembre 2019

**-Liminaire CGT.** Délégation CGT Finances (Insee-Douanes-Dircofi Ouest-Drfip35)

La C.G.T., seule organisation à porter une déclaration préalable (voir pj n°1 en fin de compte rendu), a rappelé avec force **son opposition totale au plan Darmanin** et a conclu son intervention de la manière suivante :

*Les représentants du personnel CGT siégeant au CHSCT35 vous informe qu'ils refusent de donner un avis motivé du CHS en ce qui concerne le point N.R.P. n°3.*

*Ensuite, nous vous demandons de bien vouloir modifier l'ordre du jour, en regroupant dans une continuité temporelle les sujets contenus dans les points n°3 et 4 ayant trait avec le projet du N.R.P. Pour les représentants C.G.T., ces points sont indissociables.*

*Enfin, nous vous informons que les représentants du personnel C.G.T. au CHSCT 35, refusant de cautionner l'absence de dialogue social, quitteront la salle, pendant le temps d'examen des points N.R.P. Seul restera présent le secrétaire du CHSCT 35, qui prendra note pour la validation du PV, sans intervenir dans les débats.*

En réponse, le représentant de la Drfip35, nous affirme que le NRP n'est pas un projet clé en main. Les groupes de travail auraient fait évoluer le projet. Il s'agirait donc bien d'une concertation !. La CGT fait remarquer qu'elle attend toujours le compte-rendu de ces GT. Nous ne sommes pas dupes. **Le CHSCT accepte nos demandes de modifications et prend acte de notre décision de boycott partiel.**

### Les Points NRP présentés « pour avis » du CHSCT35

a- Transfert de l'activité hospitalière de la trésorerie de Montfort Collectivités vers la trésorerie du CHU-CHGR au 01/01/2020 ;

b- Transfert du recouvrement de l'impôt de la trésorerie mixte de Plélan le Grand vers le SIP de Montfort sur Meu au 01/01/2020.

**Conformément à notre liminaire, la délégation CGT quitte la salle (pour 1 heure) et seul reste le secrétaire (CGT) du CHSCT35 qui a mandat pour prendre des notes sans intervenir.**

Deux délégations syndicales (solidaires et Cfdt) sont restés pour débattre. Elles demandent plus de concertation, plus d'anticipation et d'accompagnement des réformes en matière de CVT. Elles demandent aussi le calendrier détaillé du N.R.P..

Elles demandent aussi une approche plus globale, projet par projet, avec une visibilité à 2-3 ans (CAP 2022), et plus d'informations sur le dispositif d'accompagnement RH. Ils ne donneront pas d'avis, au nom du CHSCT35, sur ces projets touchant Montfort sur meu, les documents de travail, n'ayant été communiqués que 4 jours avant le CHSCT. Le règlement intérieur prévoit que les documents soient communiqués 15 jours avant la séance.

Une **délibération** est lue. Elle est en conformité avec les interventions précédentes, se concluant de la manière suivante :

***Nous attendons donc que, pour l'ensemble du projet NRP, la direction apporte des éléments et des garanties s'agissant :***

- de la planification des opérations,*
- de l'association des acteurs de prévention,*
- de la prise en compte de l'expression des agent-es sur le projet de réorganisation,*
- du détail des mesures d'accompagnement proposés aux agent-es,*
- des changements apportés au travail, à l'organisation du service, aux espaces de travail, aux outils et à l'environnement de travail.*
- la prise en compte des conséquences de cette nouvelle organisation du réseau sur les conditions de travail des agents.*

**Si la Drfip35 donnait ces garanties, le projet N.R.P. deviendrait-il plus acceptable ?**

**Pour la CGT, seul le retrait du plan Darmanin est acceptable !.**

Nous avons juste confirmation qu'à terme, dans le cadre du N.R.P., au plan immobilier la Trésorerie CHU-CHGR sera trop petite. Il faudra soit louer un complément, soit louer plus grand sur le site de pontchaillou CHR. Idem pour Montfort, avec confirmation d'une possibilité d'installation dans un nouvel immeuble, près de la gare de Montfort sur meu. Pour le reste pas le moindre scoop, il n'y avait rien à gagner à siéger sur ce point.

**Points NRP présentés « pour Info» du CHSCT35 (La CGT ne siège pas sur ces 3 points):**

**a- Création du Service de gestion comptable (S.C.G.) de Montfort sur Meu avec transfert de l'activité SPL de la trésorerie de Plélan au 01/09/2020 ;**

Nous avons confirmation que les agents de Plélan veulent suivre **la mission au SGC** de Montfort. Le calendrier prévisionnel (grandes lignes du NRP) envoyé la veille à 17h00, est confirmé. Après Plélan, il est prévu que c'est l'activité RECouvrement de RBE, puis de Montauban qui rejoindront Montfort (périmètres actuels additionnés=périmètre envisagé).

**b- Création d'un conseiller aux décideurs locaux (CDL) à Montfort sur Meu et Plélan le Grand au 01/09/2020 ;**

Idem pour **la mission CDL**, les portefeuilles de Municipalités seront cumulés pour définir le nouveau portefeuille/périmètre. L'agent ne sera plus chef de service, mais **chargé de mission-expert itinérant**. Son positionnement au regard du SGC (articulation) et de la Direction reste flou. Il aura son autonomie, mais devra rendre compte à la Direction. En tant qu'itinérant, il aura plusieurs postes de travail (direction, SGC, CDL, domicile, mairie), comment les aménager ?. Il est aussi question de la séparation Gestion-conseil. **Pour la CGT, ce qui est à préserver c'est la séparation entre l'ordonnateur et le comptable !.**

### **c- Création d'accueils de proximité-**

Concernant la création d'**accueils de proximité**, la Drfip35 évoque 2 axes, les habituelles permanences dans les mairies et la création des **Maisons France Service (M.F.S.)** dans le cadre du NRP. Dans les 2 cas, les SIP seront engagés pour renseigner les particuliers sur le terrain. La cellule de base MFS sera composée de 2 permanents, avec un « spectre large de compétences » (c'est un fourre-tout). Elles seront ouvertes 5 jours par semaine, pour un total de 24 heures d'ouverture hebdomadaire. Dans le 35, il y a 39 projets de MFS à l'horizon 2022 et 7 sont déjà labellisées. Le NRP et les MFS se déploieront simultanément pour aboutir aux fameux 47 points de contact en 2023, destinés à accompagner les particuliers dans leurs « démarches numériques ». « Nous conservons nos SIP qui fourniront des référents aux MFS, avec comme objectif l'accueil sur RDV pour tous ». que les MFS seront pilotées par la Préfecture.

**Pour leur part, sur ces trois points, les organisations** syndicales présentes veulent à nouveau débattre. Il est encore demandé, « plus de débats, » plus de « concertation », plus d'anticipation et d'accompagnement des réformes en matière de CVT. La Direction n'apporte pas de réponses à ces demandes.

**Les points NRP ayant été traités, la délégation C.G.T. Finances réintègre la séance plénière pour traiter la suite de l'ordre du jour. Notre boycott partiel a duré un peu plus d'une heure. Tout ce qui a été dit, en gros nous le savions au préalable. La direction a bien compris que pour la CGT Finances publiques 35, il est hors de question d'accompagner des réformes que nous combattons par tous moyens, fidèle en cela aux consignes de notre intersyndicale nationale.**

### **Autres Points présentés « pour Information» du CHSCT35.**

***-Compte-rendu des mesures des ondes électromagnétiques réalisées dans les locaux de la DRFIP les 30 et 31 octobre 2019 par la société NAVOTI ;***

L'Expert présente sa société Navoti, entreprise indépendante et familiale. Il est fait le rappel des actions du CHSCT35 (2014 à 2019). C'est la 5ème intervention avec mesures, après les analyses du CRIIREM (expert indépendant) et d'EXEM accrédité par l'ANFR (non indépendant). Il confirme que EXEM est dans une vision peu crédible de minoration du risque, car il prend en compte que des **valeurs moyennes**.

**Nous avons confirmation que le développement de la 4G et la présence du pylone TDF situé à 120 mètres des bureaux les plus exposés, constitue la principale source de rayonnement externe.** Pour sa part, le CRIIREM, applique le principe de précaution et prend en compte les valeurs crête et l'exposition permanente des personnels. La STE Navoti s'appuie sur des valeurs proches du CRIIREM. Elle confirme que les personnes à risques sont les travailleurs de – 18 ans, les femmes enceintes, les porteurs d'implants médicaux actifs ou non. Plusieurs postes de travail ont une exposition supérieure à 6 vm, malgré les protections mises en place par le CHSCT35. Dans le cadre de l'incompatibilité électro-magnétique, les porteurs d'implants (appareils à insuline, stimulateur cardiaque) peuvent voir leurs appareils dysfonctionner.

Il faut prendre en compte une exposition chronique et cumulative qui n'est pas reconnue par la norme actuelle, mise en place par l'ANFR. Actuellement, il n'y a pas de protection du public soumis à une exposition considérée comme « faible ». Une partie de la cité administrative devrait être classée, lieu d'exposition atypique Pour NAVOTI, et il est important de réduire l'exposition permanente aux rayonnements. En mettant en place de la prévention collective mais aussi en allant plus loin que le CRIIREM, en ciblant le poste de travail et en supprimant les mauvaises pratiques collectives et individuelles. Par exemple en coupant la WIFI et le Bluetooth quand ce n'est pas utile. En supprimant aussi les casques sans fils au profit du filaire, chaque fois que c'est possible.

NAVOTI confirme et reprend les analyses et préconisations du CRIIREM. Absence de risque concernant les hautes fréquences, mais propositions de transformer certains bureaux en salles d'archives et de modifier la position de certains postes de travail. Il est proposé de recenser le personnel à risques (porteurs d'implants). NAVOTI insiste sur la nécessité de travailler en lien étroit avec la Médecine de Prévention et de former une ou plusieurs personnes pour devenir référents aux risques des R E M. **Il faut capitaliser sur les atouts du bâtiment. Structure béton, pas de Wifi et pas de téléphone sans fil. C'est un bâtiment qui ne rayonne pas en intérieur.** Il est confirmé que la 5G se déploiera l'année prochaine. Il est trop tôt pour parler d'un impact sur la santé des personnels. On est en attente de résultats d'études pour connaître les éventuels effets biologiques.

L'ensemble du CHSCT remercie l'intervenant. Estime que l'approche de NAVOTI est complémentaire de celle du CRIIREM. Elle en a pas la valeur juridique car son expertise n'est pas reconnu par les tribunaux, mais elle propose des préconisations complémentaires. Le CHSCT35 va débattre pour faire des choix. Par contre, ni le recours ponctuel au CRIIREM, ni l'objectif de faire baisser les rayonnements au niveau du pylone ne sont abandonnés. Pour informer les personnels des évolutions constatées, une réunion d'information et des ateliers seront organisés début 2020.

#### **- Mise en place de l'accueil Pro (exclusivement) sur rendez-vous dans les SIE**

Les représentants du personnel se font l'écho des agents qui se sont exprimés, en particulier sur Saint-Malo et Rennes, pour dire clairement qu'ils ne veulent pas de ce projet et qu'ils veulent le maintien de la permanence de l'accueil tel qu'il est organisé aujourd'hui, c'est à dire la possibilité pour les contribuables d'être reçus sans prendre forcément de rendez-vous sur une plateforme numérique. Les agents veulent avoir des marges de manœuvre et avoir le choix.

La Direction louvoie en précisant qu'elle est attachée à la prise de RDV sur site numérique, mais qu'il y aura de la souplesse sur le terrain et qu'il sera toujours possible de traiter immédiatement certains dossiers à l'accueil. L

#### **- Déménagement de la trésorerie de Liffré**

Déménagement réalisé les 6 et 7 Novembre 2019 –La Drfip a pris de nombreux travaux à sa charge et ce n'est pas fini . Le CHSCT35 finance lui aussi une partie des travaux . Les demandes des agents ont été prises en compte. L'ISST et la MP ont visités les nouveaux locaux. De nombreuses améliorations ont été réalisées, ainsi que la rénovation de la pièce de convivialité existante et la création d'un sas extérieur. L'isolation sera faite par la mairie.

#### **- Plan de déplacement entreprise (PDE Rennes métropole)**

La Drfip35 a signé un protocole avec Rennes métropole et a été « labellisée ». Au 22 novembre 2019, 68 nouveaux agents ont demandés l'abonnement transports en commun avec tarif réduit. Le recensement des places de parking est achevé. La direction a informé que les demandes d'attribution d'une place de stationnement réservée ou sur critères devraient être largement satisfaites. Il y aura peu ou pas de refus.

Les douches de Magenta, du Turgot et de la Cité seront réalisées en 2020, mais pour Magenta la localisation n'est pas tranchée, car le projet d'agrandissement du restaurant est à prendre en compte. La création d'un parking à vélo au Turgot, dans nos locaux, n'est pas possible. Par contre, les agents auront accès gratuitement au parking sécurisé du colombier en s'abonnant à la carte C-Park. Pour Magenta la création d'un autre parking à vélos est envisagé et l'agrandissement de celui de la Cité administrative est prévue. Toujours à la cité, un abri pour les 2 roues à moteur est programmé en 2020.

### **- Travaux de sécurisation du site de Magenta - point d'étape**

Il y a de nouveau la possibilité de stationner côté bâtiment B. Les nouveaux portails et portillons sont en cours de montage. Les agents peuvent rentrer par le portail habituel, côté BD Magenta jusqu'au 31/12/2019. Le restaurant est à nouveau accessible par la rampe extérieure. Les gros travaux sont quasiment achevés. La Direction envisage de faire UN ravalement l'année prochaine.

### **- Point sur la situation de l'accueil de Rennes Magenta**

Ce point a été inscrit à l'ordre du jour, par les OS. La situation de l'accueil Magenta, en difficulté depuis des années, est devenue dramatique :

#### **Par la voix d'un expert désigné, la CGT décrit le quotidien des agents de l'accueil :**

L'accueil d'aujourd'hui est différent de celui d'il y a 10 ans. Toutes les difficultés de la société se retrouvent à l'accueil. L'affluence à Rennes Magenta « c'est du jamais vu », les échanges sont de plus en plus longs avec plus de cas particuliers (étudiants, co-locataires, émigrés en difficultés, gens du voyage, défaillements imposables et non imposables). Le flux des déclarations est croissant et les agents sont démunis au quotidien, face à une misère sociale croissante. Le climat est terriblement anxiogène et de il y a de moins en moins d'agents titulaires, formés à l'accueil physique.

Epuisés, ils tombent malades les uns après les autres, et ont des préconisations médicales les dispensant d'accueil. Certains agents n'ont plus le temps de déjeuner. La loi sur la dématérialisation des paiements a aggravé les choses et les applications informatiques tombent en panne plusieurs fois par semaine.

Les membres de l'équipe de renfort qui devraient remplacer les vacances d'emplois sont devenus des **titulaires de l'accueil**. On écope, mais l'accueil de Rennes Magenta, c'est devenu « le radeau de la méduse ». Les collègues sont fatigués et ce ne sont pas les « très politiques » stages d'accompagnement au numérique, qui vont aider à l'amélioration de la situation. **La solution est claire, il nous faut absolument des renforts humains.**

#### **Réponse DRFIP35 :**

On a bien entendu et on réfléchit à la situation pour le nouveau réseau. On a bien conscience de ce qui se passe. Au regard des statistiques, il y a une légère baisse de fréquentation, mais le temps d'accueil est beaucoup plus long, car les dossiers sont plus complexes. Je suis d'accord avec vous, nous avons encore un rôle social à remplir auprès des populations fragiles. On maintient l'accueil à l'aide du protocole signé avec les SIP. Grace aux renforts permanents et avec des ajustements quand cela est nécessaire, pour le moment ça fonctionne bien !!

*Ce monologue s'est poursuivi pendant de longues minutes sans que cela contribue à faire évoluer la situation de l'accueil puisque la Direction locale est convaincue que la situation n'est pas si mauvaise que cela.*

**Les représentants du personnel** rappelle que nous sommes en CHSCT et contrairement à la Direction nous attendons une amélioration des conditions de travail à l'accueil Magenta. Le CHS est censé veiller à la santé des agents. Toutes les contraintes sont subies, qu'elles soient budgétaires ou législatives (création du PAS) et malgré une pseudo baisse des flux, nous constatons une intensification de la fonction d'accueil. **Il faut absolument revoir l'organisation de l'accueil.**

**La CGT**, fait le rappel des nombreuses fiches de signalement émanant de l'accueil Magenta. Certes, il est nécessaire de faire une réflexion sur l'organisation de l'accueil, **mais il faut aussi acter la nécessité de moyens supplémentaires.** Même si vous ne le voulez pas, Il va falloir que cela devienne possible :

*«Comment pouvez-vous faire l'économie de renfort pour l'accueil ? Ce n'est pas possible ou sinon, les membres du CHS n'auront d'autres choix que d'actionner leur droit d'alerte. Les agents, pour ne pas subir continuellement la tension et le climat anxieux, seront emmenés pour leur part à actionner leur droit de retrait. C'est ce qui vient d'arriver à Marseille. Dans tous les cas, la CGT va revendiquer des renforts pour l'accueil Magenta dans toutes les instances. Nous suivons ce dossier et nous ne laisserons pas tomber nos collègues».*

**5 – Présentation de la circulaire DGAFFP du 7 octobre 2019 relative notamment à l'appel à projets du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) :**

Le budget 2019 de ce nouveau fonds était de 1,3 million € au niveau Ministère des finances. Cette information nous a été communiquée trop tardivement en 2019 pour être exploitée. Par contre, le CHSCT35 montera des dossiers à financer pour 2020.

**6 – Budget 2019 (fin de gestion) et premières actions 2020 (formations) :**

Concernant le Budget 2019, au 22 novembre il reste seulement 5.300 € à engager sur plus de 288.000 €. Des formations CHS seront financées avec ce solde.

Le recensement obligatoire du RADON se fera en début d'année 2020.  
(en hiver sur préconisation scientifique).

**7 – Questions diverses:**

La visite de la **BSI de Rennes** est programmée le **mardi 14/01/2020**  
(les travaux seront terminés en Janvier 2020)

**Infos importantes :**

Les CHS du secteur public vont rentrer en phase transitoire en 2020, jusqu'aux prochaines élections des représentants du personnel (2023):

1-Les CHS des finances vont conserver l'essentiel de leurs prérogatives CT sur la période  
(le CHSCT 35 sera toujours inter-directionnel)

2-Mais, vont perdre leurs compétences CT uniquement sur les restructurations/réformes.  
Seuls les CTL seront compétents sur tous les thèmes dès 2020

**8 – Calendrier des travaux.**

Prochain GT le mardi 28/01/2020

Prochain CHSCT Jeudi 13/02/2020

**Les Représentants de la CGT Finances présents:**

Eliane Sevin-Drfip35 TCA  
Didier Febrer-Drfip35 PCE Nord-secrétaire CHSCT  
Jerome Desbrousses-Dircofi Centre ouest BEP  
Luc Pingault-Drfip35 Géomètre  
Stéphane Malry-Douanes St Malo  
Enora Brezellec-Douanes Lorient  
Joël Garnier-Drfip35-Expert  
Jacques Stephan- Drfip35-Expert

Contacts : 02 99 29 37 89 – 02 99 29 36 10 – 07 61 56 38 22

PJ N°1  
LIMINAIRE CGT  
CHSCT35 du 22 11 2019

Nous sommes réunis aujourd'hui à Rennes dans le cadre d'une réunion plénière du CHSCT35. A l'ordre du jour, nous avons des points Drfip 35 (n°3 et une partie du n°4), ayant trait avec l'avancement du projet de Nouveau Réseau de Proximité (N.R.P.), qui nous posent problème.

Nous n'avons toujours pas le calendrier précis du NRP dans le 35, et une partie des documents transmis que nous réclamions à juste titre depuis des mois, nous sont arrivés seulement 4 jours avant la séance, ne nous laissant pas un délai suffisant pour préparer utilement. D'autre part, ils sont incomplets et non accompagnés d'une analyse de la médecine de prévention et de l'ISST. Pourtant, nous savons que vous détenez depuis des mois, l'essentiel des informations transmises pour ce CHS.

**Mais, au-delà de ces manquements, nous tenons avant tout à réaffirmer notre opposition au principe même du plan Darmanin contre lequel nous luttons collectivement depuis des mois.**

Dans son message aux agents publié sur Ulysse 35 le 15 nov 2019, notre Directeur vante le projet validé par le Ministre, allant jusqu'à oser prétendre que ce projet serait selon lui la concrétisation « **de la concertation de qualité menée ces derniers mois** » !.

Les agents ont une vision bien différente de ces derniers mois : la pseudo-concertation que vous avez menée de juin à septembre 2019, n'a levé aucune des interrogations, ni des inquiétudes légitimes des personnels.

Nous avons appris par ce « message aux agents », que vous avez signé le 12 novembre 2019, un protocole départemental avec la préfecture et des représentants des élus. Tout est donc déjà décidé et bouclé, malgré les oppositions de nombreux conseils municipaux et élus. Cela montre bien à quel point la direction ignore les agents, les usagers, les élus, leurs revendications et les organisations syndicales légitimement élues pour les défendre.

Pourtant, nous agents de la Drfip 35, accueillons et renseignons les contribuables et usagers, établissons, contrôlons et recouvrons l'impôt et les taxes locales ; Nous luttons contre la fraude fiscale, gérons la comptabilité de l'État et des collectivités locales, contrôlons les dépenses publiques, accompagnons les collectivités locales ; Nous réalisons et maintenons le plan cadastral, tenons le fichier immobilier, nous procédons à l'enregistrement des actes; nous gérons le domaine et l'immobilier de l'État et participons à l'élaboration de la loi fiscale.

Nous exerçons toutes ces missions des Finances Publiques, dans le respect de la loi votée par le parlement, en toute indépendance et en toute neutralité, au service de l'intérêt général et des personnels de la DGFIP. Nous avons voix au chapitre !. Nous connaissons nos missions, les besoins et les attentes des citoyens en termes de service public de proximité et de qualité.

**Ce que nous voulons vous dire, c'est que en tant qu'agents des finances publiques, nous sommes les premiers experts de notre travail et en tant qu'usagers-citoyens des services publics, nous avons aussi des droits et demandons à être entendus.**

**Le choix de la direction durant les derniers mois de nous maintenir dans un flou savamment entretenu n'est plus supportable.** Derrière ce plan, « audacieux et ambitieux » comme nous avons pu l'entendre, c'est l'humain qui est en jeu, ce sont bien nos vies de familles, notre quotidien qui peuvent être bouleversés en plus de notre vie professionnelle et de nos conditions de travail.

Nous avons tous le droit à de la considération, nous avons tous le droit au respect, à l'écoute et à l'information dans le respect des délais du CHSCT. Actuellement ce n'est pas le cas.

**C'est pourquoi les représentants du personnel CGT siégeant au CHSCT35 vous informe tout d'abord, être dans l'incapacité de donner des avis motivés en ce qui concerne le point n°3.**

**Ensuite, nous vous demandons de bien vouloir modifier légèrement l'ordre du jour, en regroupant dans une continuité temporelle les sujets contenus dans les points n°3 et 4 ayant trait avec le projet du N.R.P.. Pour les représentants C.G.T., ces points sont indissociables.**

**Enfin, nous vous informons que les représentants du personnel C.G.T. au CHSCT 35, refusant de cautionner l'absence de réel dialogue social, quitterons la salle, pendant le temps d'examen des seuls points N.R.P. . Seul restera présent le secrétaire du CHSCT 35, qui prendra note, sans intervenir dans l'examen des dossiers.**

**Le 22 novembre 2019**

**la délégation CGT au CHSCT 35**