



## Compte rendu du CTL du 22 février 2022

Début des travaux à 9h00

Dès l'ouverture du CTL, le directeur a annoncé un retour en présentiel pour les prochaines instances. Il a par ailleurs indiqué revoir la programmation des prochains CTL sur les mois à venir. Il ne dispose pas à ce jour de toutes les informations pour la campagne impôt sur le revenu, il souhaite également inscrire à l'ordre du jour d'un CTL un point sur l'égalité hommes-femmes. Un nouveau calendrier sera donc envoyé prochainement aux représentants du personnel.

La CGT, Solidaires et la CFDT ont ensuite fait lecture de leur déclaration liminaire respective (cf la déclaration de la CGT en pièce jointe au mail d'envoi).

Le directeur a répondu que certains avaient une lecture fantaisiste des suppressions d'emplois sur le département de l'Ille-et-Vilaine et avoir communiqué sur Ulysse sur ce sujet : les suppressions nettes d'emplois s'élèvent à 22 et non pas 55 ; les 20 prélèvements d'emplois ont pour exact contrepartie un transfert des charges, et la DRFIP implante 49 emplois. Selon lui, il n'y a pas de suppressions d'emplois dans les SIE compte tenu de l'impact des relocalisations ; et dans les SIP, les suppressions d'emplois ne sont au nombre que de 3 compte tenu d'une charge d'accueil moins importante.

### **Examen des points à l'ordre du jour**

#### **1-Présentation accès des notaires au fichier immobilier (ANF) au SPF ( information ) :**

La DRFIP du 35 s'est engagée dans cette expérimentation en novembre 2018. Depuis cette date, il y a eu la double commande : consultation direct des fichiers par les notaires, et parallèlement demandes d'informations (réquisitions) auprès des SPF.

A partir du 8 mars 2022, les notaires du département et de tous les départements qui basculeront dans le nouveau système consulteront directement le fichier immobilier et ne feront plus les réquisitions.

Le directeur a précisé que la plus-value en matière de réquisition était faible, que cette mission était chronophage et qu'elle ne présentait aucun intérêt. Selon lui, le cœur de métier des agents dans les SPF est la publicité foncière, ils n'ont pas à répondre aux questions des notaires qui sont des personnes formées et compétentes dont la profession est réglementée par l'État et contrôlé par la DGFIP. Selon lui, ce dispositif est un gain mutuel pour les notaires qui ne sont plus soumis à nos fermetures, congés..., et pour les agents à qui on supprime une tâche inutile sans conséquence pour eux.

Nos collègues jugeront !

Le directeur a remercié les agents des SPF pour leur implication dans le rattrapage du retard de mise à jour du fichier immobilier, et souligné une intersolidarité remarquable des SPF... qui dans la pratique va faciliter la fusion à venir. Quel cynisme !

La CGT a réaffirmé son opposition à l'externalisation programmée d'une partie des missions des SPF au profit des notaires, et demandé l'abandon de l'ANF. Elle a fait remarquer que la mise en place de l'ANF ne pouvait être dissociée de la fusion des SPF et demandé un CTL sur ce point avant le 1<sup>er</sup> avril avec l'avis des acteurs de prévention. Elle a rappelé que le sujet n'avait pas été évoqué non plus au CHS-CT malgré plusieurs demandes. La CGT l'a également interrogé sur les conséquences pour l'utilisateur qui pourrait se voir facturer par les notaires des prestations supplémentaires.

Le directeur mécontent de l'incompréhension de la CGT à l'égard de son projet, a répondu qu'il n'y avait pas de dégradation du service public et des missions, que les notaires se réjouissaient de la mise en place de ce dispositif et qu'il était erroné de dire qu'il y a aurait un surcoût pour les usagers.

A ce jour, il n'est pas possible de mesurer l'impact sur le nombre de réquisitions (158 000 en 2021), il faut attendre la généralisation à toute la France.

Un bilan est prévu au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 sur l'ensemble de la publicité foncières et des restructurations (fusion des 4 SPF rennais au 1<sup>er</sup> avril prochain, création prochaine du SAPF de Redon). Le directeur a précisé que les modalités de travail entre le SPF et le SAPF étaient toujours encore de discussion avec la Centrale.

## **2 -Présentation du dispositif « je donne mon avis avec Service publics+( information )**

Le site <https://www.plus.transformation.gouv.fr> permet aux usagers des services publics de publier leur expérience de contact avec les administrations. Ce dispositif qui existait déjà sous un autre vocable « Vox usager » vient en complément de celui dédié à la satisfaction des usagers et a pour but de contribuer à l'amélioration de la qualité du service.

Le processus est le suivant : l'utilisateur fait état de son récit, la DFGIP modère si besoin le récit qui est transmis au service concerné qui répond à l'utilisateur sous couvert de la direction. Ce dispositif concerne uniquement les SIP.

L'expérimentation en cours montre que peu d'utilisateurs se saisissent de ce canal, aucune expérience n'a été à ce jour émise auprès des SIP.

La CGT a dénoncé un nouvel outil de pure communication, elle craint que ce soit un « défouloir » !

Les collègues n'ont pas eu l'information sur ce nouveau dispositif alors même qu'ils vont être directement concernés.

## **3-Bilan 2021 de l'apprentissage, du dispositif Volontaires du service civique et de la campagne de recrutement des contractuels à la DRFIP 35 ( information ) :**

### ***Apprentissage :***

Ce dispositif est mis en place pour des apprentis issus de formations différentes (DCG, BTS, master) ; ceux-ci sont placés dans des services (SIE, SPF, Division collectivités territoriales notamment).

La CGT a dénoncé une dérive selon laquelle les apprentis pourraient avoir des missions et charges identiques à celles des titulaires. Elle a par ailleurs souligné le rôle essentiel du maître d'apprentissage.

La direction a indiqué que le décret 2021-1861 du 27/12/2021 prévoyait une allocation forfaitaire pour les maîtres d'apprentissage. Elle a précisé que les personnes formant les apprentis seront « déchargées de certaines missions ».

Compte tenu des charges actuelles dans les services et du manque de moyens, nous pouvons légitimement douter de la « décharge effective de missions », et si décharge il y a, nous pouvons tout aussi légitimement craindre un report des missions sur les autres collègues. C'est tout un service qui est impacté !

La direction a souligné que les contractuels, volontaires service civique, et apprentis peuvent bénéficier du dispositif diversité sociale. La direction insiste sur l'importance et la volonté de les intégrer aux effectifs de la DRFIP.

### ***Services civiques :***

La CGT a dénoncé une rémunération largement inférieure au SMIC.

La direction répond que les apprentis ne sont pas soumis à un contrat de travail, et que la contrepartie à leur service est des indemnités et non un salaire. Elle précise que les « jeunes » sont ravis de servir l'administration, et que personne ne les oblige à exercer dans notre administration. Les « jeunes » ont le choix de demander le service civique.

Il est à noter que les contrats de 8 mois des agents service publics sont régis par l'Agence nationale des services civiques ; l'agent dépend du Code du service national, et non du Code du travail, il dispose donc de fait de moins de droits. Cette situation n'est pas acceptable !

En outre , une indemnité de 580 € par mois permet-elle de couvrir beaucoup de dépenses ?

La direction a fait savoir que les « agents service civique » sont employés au pré-accueil et à l'accompagnement au numérique.

A la question de la CGT sur leurs missions pendant la campagne IR, la direction a répondu que ceux-ci pourront délivrer des déclarations préremplies et des avis.

La CGT demande d'avoir communication de la fiche relative aux informations déontologiques et aux droits et devoirs délivrée aux contractuels, apprentis, et service civique fournie, ainsi que les contrats de ces 3 catégories de personnel.

La direction a motivé le faible dépôt de candidature des services civique de cette année : les jeunes ont effectivement eu le choix cette année de postuler pour un service civique ou pas. Elle a souligné une concurrence accrue avec le secteur privé, un faible taux de chômage sur le département et une augmentation des contrats d'apprentissage. La direction a réaffirmé sa volonté de conforter son attractivité. Suite à une question de la CGT, elle a expliqué que le niveau de diplôme n'était pas un critère déterminant dans l'examen des demandes, que la priorité était donnée à la motivation et à la capacité d'adaptation aux missions de pré-accueil.

### **Contractuels :**

La direction a indiqué que tous les contrats étaient de droit public.

De nombreux contrats ayant débuté en septembre, une journée d'accueil a été organisée début octobre, sur le même modèle que celle pour les entrants suite au concours. Chaque personne a été reçue par un responsable des RH, et un entretien professionnel est prévue pour les contrats de plus d'un an.

Le directeur a expliqué que le recours aux contractuels répondait d'une part, à une nécessité de combler des vacances d'emplois, et d'autre part, à des besoins spécifiques (exemple le service de la BIL où le contractuel apporte ses connaissances sur des sujets dont la DRFIP n'a pas la maîtrise). Le nombre important de contractuels sur le département s'explique par la spécificité de la structure de la DRFIP 35, notamment la TCA. Le recours aux contractuels constitue un levier supplémentaire

pour combler les vacances d'emploi, il ne se substitue aucunement aux autres leviers. Le directeur a insisté sur sa volonté de pousser ses contractuels à passer les concours.

La CGT a réclamé que les vacances de postes soient toutes comblées, et en priorité par des fonctionnaires titulaires. Elle a rappelé que le statut de fonctionnaire n'était pas un privilège ! Il garantit aux citoyens que le service public soit rendu de manière neutre, impartiale et dans l'intérêt général. La CGT revendique que les agents contractuels soient titularisés.

Le directeur a répondu que, les agents contractuels ne peuvent pas être titularisés, la voie étant celle du concours. Il a indiqué privilégier le recrutement de fonctionnaires mais que « c'était mieux d'avoir quelqu'un sur une chaise plutôt que personne ». Les recrutements à la DGFIP atteignent un niveau jamais atteint 4 000 agents/an.

Il a justifié les vacances d'emplois par un défaut d'anticipation par rapport à une accélération des départs en retraite.

La Centrale se heurte d'une part, à un problème de dimensionnement de la formation des agents par rapport à sa capacité d'accueil limitée à 2500 agents et d'autre part à la nécessité de garder un taux d'attractivité de ses concours. Pour le directeur, le recrutement de contractuels est seulement conjoncturel.

Pour la CGT, le recours aux contractuels répond à une commande politique, c'est une conséquence directe de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 !

La CGT a demandé des explications sur le recours à des contrats de nature différente, cela pose des problèmes notamment à la TCA pour l'accueil téléphonique.

Le directeur a répondu : « c'est la direction générale » qui décide, nous n'avons pas la main ! »

Le directeur a précisé les modalités de renouvellement de contrat : les contrats d'1 an peuvent être renouvelés, et ceux de 3 ans peuvent l'être une fois. A l'issue de la période de 6 ans, soit le contractuel est « CDisé », soit il passe le concours, soit il part. Il a souligné que tout était mis en œuvre pour pousser les contractuels à se présenter au concours, mais

que le contractuel qui ne parviendrait pas à obtenir le concours à la fin de la période de renouvellement pourrait être titularisé, l'étude se fera au cas par cas. L'agent contractuel qui a servi pendant 6 ans doit être traité correctement. Pour le directeur, le débat titularisation ou CID doit se faire au niveau national. La voie privilégiée selon lui reste le concours.

La CGT a demandé que les listes complémentaires des concours soient appelées en totalité et insisté pour que cette revendication soit remontée à la Centrale. Le directeur a répondu qu'il fallait garder une qualité de recrutement suffisant et que la centrale ne pouvait pas descendre en dessous d'un certain niveau, tout particulièrement pour le recrutement des agents B (« un agent qui entre dans l'administration ne peut pas être d'un mauvais niveau ! »).

Le directeur a annoncé deux campagnes de recrutement : l'une en début d'année et l'autre après les mouvements nationaux.

### **Télétravail**

La direction a exposé le bilan 2021 de la mise en œuvre du télétravail à la DRFIP 35. Le GT de l'ANACT est en cours, un COPIL est prévu courant mars 2022. 758 agents sont à ce jour en télétravail sous toutes les formes autorisées (1, 2 ou 3 jours, flottant ou fixe). La DRFIP parle de management à distance par une réorganisation du travail.

La direction a annoncé le calendrier de versement de l'allocation forfaitaire de 2,50 € par jour télétravaillé dans la limite annuelle de 220 €: premier versement en mars 2022 pour les jours de télétravail du dernier trimestre 2021 ; en mai 2022 pour les jours de télétravail du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 et en août 2022 pour les jours de télétravail du 2<sup>ème</sup> trimestre 2022. Pour les agents nomades, seul le télétravail exceptionnel est pris en compte (période du 04/01 au 03/02/2022). La prochaine campagne DUERP traitera tout particulièrement du télétravail

La CGT a demandé que ces sujets soient évoqués dans les CHS-CT, et que les agents acteurs de prévention et assistants sociaux y soient associés

La CGT a revendiqué une allocation plus importante pour chaque jour télétravaillé, et un matériel plus adapté.

Concernant le droit à la déconnexion, la direction a indiqué regarder en macro les connexions/déconnexions des télétravailleurs !

La situation sanitaire s'améliorant dans le département, la direction ne fera plus un point hebdomadaire.

La direction a annoncé un plan d'action départemental (femmes-hommes) avec une possibilité pour les organisations syndicales de faire des HMI (hors contingent HMI normales).

### **Questions diverses :**

#### **Taxe d'aménagement**

Cette mission sera exercée par les agents du SDIF. La CGT demande combien d'emplois sont prévus pour exercer cette mission. La direction répond que 6 nouveaux emplois permettront d'absorber la mission.

#### **Entretien professionnel : baisse de la croix en connaissances professionnelles**

Des agents qui ont rejoint au 1<sup>er</sup> janvier 2021 un service qui a été restructuré se sont vus signifiés par leur chef de service que le tableau synoptique de leur évaluation professionnelle allait être modifié par une baisse de croix en connaissances professionnelles.

La CGT a dénoncé cette pratique qui emporte des conséquences pour certains d'entre eux pour leur demande en liste d'aptitude. Les collègues ont accepté de suivre leur mission et sont très investis dans le service, la modification de leur profil croix à la baisse est très mal acceptée.

Pour la direction cette situation n'a rien d'anormale, deux justifications sont apportées: les agents ont changé de service, ils bénéficient d'un complément de formation. La direction rappelle que les agents ont d'ailleurs bénéficié d'une prime basée sur un nombre de jours de formation et donc de nouvelles compétences à acquérir. Par ailleurs, l'évaluation se fait sur plusieurs années et il doit y avoir une marge de progression pour leurs futures évaluations.

Il n'y a pas de volonté des chefs de service de nuire, c'est un ajustement qui va se régulariser sur les années à venir.

La direction s'est voulu rassurante en expliquant que l'absence de croix en excellent ne disqualifiant pas l'aptitude à passer au grade

supérieur. Cette modification ne serait pas éliminatoire pour les listes d'aptitude.

### **Formation des cadres A « Fondamentaux du management » :**

La direction a été interrogée sur la pertinence de cette formation, qui se veut réductrice et simpliste. Les agents sont classés en 4 catégories (comme par exemple l'« agent non sachant non volontaire »), et le chef de service est invité à adapter son comportement au regard de cette classification. Cette méthode est déplorable.

La direction a expliqué que cette formation était une formation nationale qui s'adressait aux cadres dans un poste d'encadrement pour les aider dans le management situationnel et pour déterminer les leviers managériaux.

### **Bilan d'activité des Maison France Service :**

44 217 usagers ont été reçus dans les MFS, 2 400 pour la DGFIP.

Les visites concernent majoritairement des problématiques de fiscalité des particuliers, en dehors des amendes qui arrivent très loin.

Sur le département ce sont 24 MFS, la DRFIP 35 intervient dans 16 MFS. 5 MFS sont en attente de labellisation. A ces MFS, s'ajoutent des points d'accueil de proximité, et un certains nombres de services DGFIP. Constat est fait de disparités de la fréquentation des points d'accueil et des MFS. Les modalités de la présence de la DRFIP 35 seront ajustées pendant la période de la campagne IR.

### **Mise sous pli dans le cadre des élections présidentielle et législative :**

L'activité de mise sous pli peut être exercée par les agents dès lors que ces opérations sont réalisées :

- soit en dehors de leurs heures de service (soir, week-end) ;
- soit sur une période de congé.

La CGT a dénoncé l'attitude de certains chefs de service qui ont refusé des demandes de congés d'agents intéressés par le dispositif aux motifs de la nécessité de service des congés. Ces collègues voulaient accomplir une activité d'intérêt général qui leur aurait permis aussi d'augmenter leur pouvoir d'achat.

La direction a répondu qu'elle allait se renseigner.

### **SIE :**

La situation des SIE est catastrophique ! Les fusions, le travail à distance au SIE de Rennes

2 pour le compte du SIE de Vitré, la création du Centre de contact de Cahors au 1<sup>er</sup> septembre 2022...de nombreux sujets d'inquiétude pour les collègues de ces services...

Les collègues du recouvrement sont confrontés à de grosses difficultés suite à la récente mise en paiement des amendes liées au prélèvement à la source.

La réponse est simple : c'est le début, ça va se réguler...Comme si tout ce qui débute devait mal se passer ; depuis le temps que c'est anticipé, est-ce trop demander ?

### **Centre de gestion des retraites :**

La CGT a dénoncé une dégradation des conditions de travail : les agents voient la situation se tendre dans les différents secteurs. L'effectif ne correspond pas aux charges de travail toute particulièrement suite à l'arrivée de 300 000 dossiers en provenance du CGR de Marseille et de 200 000 dossiers existants de Rennes. De même, des incidents ponctuels mais vécus liés à de nombreux rejets bancaires, ou à la chaîne des décédés non pris en compte en fin d'année 2021 (problèmes de transferts de fichiers) ont été constatés. Une demande est faite pour obtenir l'équipe de renforts.

Les agents, au vu du contexte actuel, s'interrogent sur l'arrivée en septembre 2022 d'une nouvelle application Okapi en remplacement de l'application Pez mais aussi de l'intégration de l'antenne de Fougères (formations...) et l'arrivée de nouveaux dossiers d'autres CGR.

Une visite de la direction dans le service doit se concrétiser au plus vite.

La direction a répondu que les difficultés actuelles du CGR n'étaient que conjoncturelles et aucunement liées à sa restructuration. Elle a réaffirmé que les emplois transférés correspondaient aux charges de travail suite à l'arrivée du CGR de Marseille et qu'il n'y avait pas de sous-dotation. Elle n'a apporté aucune réponse sur la nouvelle application OKAPI

La CGT a insisté sur les conditions dégradées de travail des agents, ceux-ci ont «la tête dans le guidon».

### **Secteur public local :**

La CGT a interrogé sur l'avenir des missions dans ce secteur au regard de la réforme et de la disparition prévue au 01/01/2023 du régime de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables au profit d'un régime de

responsabilité commun aux ordonnateurs et aux comptables (RPP). La RPP est un pilier du réseau garantissant l'indépendance du comptable public et donc du pouvoir financier. Il y a un manque de visibilité de la part de la DG. D'autres questions se posent :  
quid de la responsabilité des agents non comptables?

quid de la responsabilité du CDL ou du SGC ?  
Au PNAA, la note du 28/12/2021 (référence 2021/12/4599) précise qu'il ne paraît pas pertinent de faire évoluer le nombre et le contenu des thèmes de contrôles (quid de l'avenir des pôles de Toulouse et Rennes ?).

La direction a répondu qu'une « redéfinition » des missions du PNAA était en cours et que des informations seront apportées prochainement aux agents du pôle. Pour le directeur, il n'y a pas de lien entre la suppression de la RPP et la séparation entre ordonnateur et comptable.

Compte tenu de l'heure avancée du CTL, le directeur a proposé de revenir sur ces questions à un prochain CTL .

A 13H20, la CGT a de nouveau dénoncé la tenue de ce CTL sur une 1/2 journée. Elle a indiqué une perte de qualité dans les discussions, une concentration des participants plus difficile...et un dialogue social qui ne pouvait se dérouler dans des conditions normales.

Le directeur a acté ne pas avoir le temps de répondre complètement aux questions et un report des débats à un prochain CTL .

Malgré une demande répétée de tenir des CTL sur une journée entière, le directeur a répondu par la négative...

Fin du CTL à 13h25

Rennes , le 28 février 2022