

Compte rendu du CTL du 1^{er} décembre

Tout ce que le directeur ne voulait pas dire, sans jamais le reconnaître (cf ses réponses aux questions diverses)

Les organisations syndicales ont été convoquées à un CTL le 18 novembre 2021.

Les documents préparatoires à ce CTL leur ont été adressés le mercredi 10 novembre en fin d'après midi. Les représentants du personnel ont décidé en intersyndicale de demander un report de ce CTL au motif que les conditions de préparation (temps restreint compte tenu du pont naturel couplé au week-end) n'étaient pas réunies. Un mail a été adressé en ce sens à la direction et est resté sans réponse. Dans ces conditions, les OS n'ont pas siégé en 1^{ère} convocation.

Point à l'ordre du jour du CTL :

- 1-Approbation des PV des CTL des 21 et 30 septembre 2021 (avis)
- 2-Suivi des avis du CTL du 21 octobre 2021 (information)
- 3-Evolution de l'organisation interne du SIP de Fougères au 01 janvier 2021 (avis
- 4-Détermination des ponts naturels 2022 (avis)
- 5-Présentation du tableau de bord de veille social (information)
- 6-Actualisation du DUERP- Présentation du programme annuel de prévention (information)
- 7-Bilan de campagne des entretiens professionnels (information)
- 8-Bilan de l'apprentissage à la DRFIP 35 (information)
- 9- Bilan du dispositif service civique
- 10- Questions diverses

La séance a débuté par la lecture de la déclaration liminaire commune CGT, Solidaires et FO (jointe au mail d'envoi du présent compte rendu). La CFDT a ensuite fait lecture de sa propre déclaration liminaire.

En réponse, le directeur indique que, s'agissant des réunions sur l'organisation de travail dans les SIP, il a été totalement transparent et clair sur la communication faite auprès des agents et chefs de service. Il n'était pas question de ré-

ouvrir un débat sur la suppression de la sectorisation, mais d'une discussion sur l'aménagement des tâches au sein de « pôles élargis » afin d'éviter aux agents une « hyperspécialisation ». Le choix de ce schéma n'est pas anodin, il est inspiré de l'organisation de SIP dans d'autres départements. L'objectif de ces pôles élargis est de concilier un objectif de productivité et d'attractivité.

Le directeur a affirmé que son objectif n'était aucunement d'organiser un « pourrissement » , mais d'améliorer les conditions de travail des agents en tenant compte bien sûr des contraintes qui lui sont imposées.

Il a par ailleurs indiqué qu'il n'organisait pas les vacances d'emplois et qu'il n'était « franchement pas payé pour désorganiser les services ».

La CGT lui a répondu qu'elle ne pouvait lui laisser tenir de tels propos et qu'il avait bel et bien dupé les agents. Il leur a laissé croire à une concertation, alors qu'il n'en a rien été. Les réunions ont, en effet, consisté à dérouler le projet d'une organisation dégradée ; les agents n'ont pas pu faire part de leurs observations ou suggestions. Pourtant, le message adressé par la direction laissait entendre qu'il y aurait un échange et un débat.

Pour le directeur, ce n'est que notre interprétation, ni la sienne et celle des chefs de service.

Examen des points à l'ordre du jour :

1- Approbation des PV des CTL des 21 et 30 septembre 2021 (avis)

Aucune observation particulière n'a été faite, et les PV ont été adoptés à l'unanimité.

2- Suivi des avis du CTL du 21 octobre 2021 (information)

Pas d'observation

3- Evolution de l'organisation interne du SIP de Fougères au 01 janvier 2021 (avis)

La direction rappelle que cette réorganisation résulte d'une initiative des agents et du chef de service au regard d'un constat de déséquilibre des charges entre les secteurs et du transfert des missions cadastrales vers le SDIF. La direction insiste. La nouvelle organisation qui regroupe les 2 secteurs et un travail en flux, décidée suite à la concertation sera effective au 1^{er} janvier 2021.

La CGT indique que les informations dont elle dispose sur la suppression de la sectorisation géographique dans les secteurs n'est pas aussi idyllique que le soutient la direction. Les agents sont attachés à leur portefeuille géographique, et ce n'est pas par choix qu'ils demandent des organisations différentes, mais parce que la direction déshabille les services tant en emplois qu'en missions, Ces organisations conduisent à une industrialisation des tâches qui nuit à la qualité du travail, et qui dégradent fortement les conditions de travail des agents. Fougères est une illustration de ce que la direction a commencé à faire au SDIF et veut faire partout. La CGT fait par ailleurs remarquer que les avis de l'Inspecteur santé sécurité au travail (ISST) et du médecin de prévention n'ont pas été recueillis.

Les collègues de Fougères s'interrogent aussi sur l'espace libre qui demeure dans leur service, ils estiment être entassés.

La direction indique que le traitement des dossiers fonctionnera selon un mode flux, le schéma est similaire à celui de Redon. C'est un encadrant qui allouera le travail en fonction des flux et de la compétence des agents.

FO fait remarquer que effectivement le SIP de Redon fonctionne selon ce schéma, et que le constat est sans appel : une organisation dégradée !

Le directeur insiste sur l'origine de ce projet : une initiative locale des agents et leur chef de service et souligne qu'il n'a « aucune volonté jusqu'au boutiste ».

La CGT lui répond que les agents sont opposés à ces fusions et au travail selon le mode flux, ces schémas s'imposent à eux compte tenu du transfert des missions, d'une nouvelle organisation décidée par la DGFIP et de la suppression d'emplois.

De même, contrairement à ce qu'allègue la direction, les agents ne sont en rien demandeur d'un pilotage resserré. C'est une honte que de laisser croire que ce sont les agents qui souhaitent toutes ces réformes ; la direction en connaît l'origine, le plan Sauter .

La CGT indique que si la volonté de la direction est de former des managers pour un pilotage resserré, il ne faudrait pas que cela se fasse au détriment d'une perte de technicité de ces mêmes managers.

La CGT signale aussi de nombreux dysfonctionnements dans les moyens de contact mis à la disposition des usagers qui conduisent à des travaux redondants et inutiles pour les agents.

L'Inspecteur santé sécurité au travail (ISST) indique qu'elle fera une visite au SIP de FOUGERES.

Vote :

Contre : CGT, Solidaires et FO

Abstention : CFDT.

4- Détermination des ponts naturels 2022 (avis)

vendredi 27 mai 2022, vendredi 15 juillet 2022 et lundi 31 octobre 2022

Pour : FO

Abstention : CFDT, CGT et Solidaires

Les OS demandent que pour les ponts de l'année 2023 une consultation soit organisée auprès des agents avant toute prise de décision par la direction.

5- Présentation du tableau de bord de veille sociale (information)

Pour la CGT, le TBVS n'est qu'un outil mis à disposition ; à lui seul il ne peut permettre de tirer des conclusions sur les conditions de travail et la santé des agents.

La direction ne peut pas se féliciter des compensations qui ont été accordées aux agents qui ont effectué des heures au-delà du seuil autorisé. Ces « heures écrêtées » témoignent d'une surcharge de travail pour les agents et de leurs difficultés à accomplir l'ensemble de leurs missions. Il faut faire attention aux dérives.

Le directeur répond que ces dépassements ne sont pas nécessairement liés à des surcharges de travail, ce sont souvent les mêmes agents qui sont dans ce schéma. Il rappelle que la direction veille au quotidien à la santé de ses agents.

La direction dispose d'une équipe de renfort (EDR) pour venir en appui aux services qui sont dans le besoin. Le directeur remercie les EDR et entend conserver cette ressource.

Il souligne en outre l'attention particulière qu'il porte sur le management des services et annonce la mise en place d'un plan d'action tourné vers les cadres avec notamment des formations. Il précise que l'objectif n'est pas de mettre en place un management d'autorité, mais de s'appuyer sur un collectif de travail.

6- Actualisation du DUERP- Présentation du programme annuel de prévention (information) et démarche ANACT.

Depuis plusieurs années, la CGT ne participe plus aux GT Duerp (document unique de prévention des risques), ni à l'élaboration du PAP (plan annuel de prévention) qui en découle.

En effet, le recueil des risques n'a jamais été homogène et sur la période 2019-2021 a été perturbé par la crise sanitaire. A ce propos, la direction refuse de classer le risque lié au covid19 en catégorie A (risque intolérable, à supprimer), alors même que près de 120 000 décès ont été enregistrés en France depuis mars 2020. La CGT refuse le classement et la gestion de ce risque en catégorie B (risque important à réduire).

Par ailleurs, les mesures de prévention retenues par la Drfp35, ne sont pas à la hauteur des risques identifiés. Elles ont plus pour objectif de protéger juridiquement le chef de service (Directeur), que de protéger la santé des agents placés sous ses ordres.

La CGT dénonce la disparition annoncée des CHS-CT au 31/12/2022 qui ne présage rien de bon pour l'avenir, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail et la santé des agents.

De la manière, elle réaffirme sa position sur son refus de participer à la démarche ANACT qu'elle considère comme une démarche d'accompagnement des réformes. La CGT est et reste opposée au NRP, à la démétropolisation et à toutes réformes visant à la destruction de nos missions et emplois.

La direction annonce que 7 cas COVID sont à ce jour identifiés.

7- Bilan de campagne des entretiens professionnels (information)

Concernant les listes d'aptitude et le tableau d'avancement, la CGT dénonce le fait du Prince suite à la suppression des CAPL.

La direction ne partage pas cette position, elle indique que les organisations syndicales ont été invitées à des réunions bilatérales et qu'elles ont pu s'y exprimer. Tous les départements n'organisent pas de telles réunions.

La direction oublie de dire que la demande de réunion vient de la CGT .

A la demande des OS, le directeur des RH précise les critères de promotion :

- critères pour les listes d'aptitude : participation à des concours, qualités professionnelles de l'agent, implication, connaissance professionnelles figurant sur le profil croix de l'entretien d'évaluation...

- pour le tableau d'avancement : le critère de l'ancienneté est la règle, sauf dans le cas où il existerait des éléments mettant de l'ombre à la manière de servir de l'agent.

La CGT souhaite des éclaircissements sur l'application du décret sur les procédures dérogatoires permettant à un fonctionnaire en situation de handicap d'accéder à un corps ou grade de niveau supérieur. La direction va se rapprocher de la DG pour apporter rapidement une réponse à cette interrogation.

8- Bilan de l'apprentissage à la DRFIP 35 (information)

La direction rappelle que cette démarche a pour objectif l'obtention d'un diplôme pour l'apprenti. Les apprentis, recrutés sur diplôme, sont placés sous la responsabilité des encadrants qui assurent leur tutorat.

Le bilan de ce processus est positif, et la direction entend le poursuivre.

La CGT fait remarquer que ce sont les agents qui participent largement à la formation des apprentis et à leur suivi. Les apprentis pallient souvent aux insuffisances de moyens des services et exécutent des missions similaires aux agents. A titre d'exemple, l'apprenti affecté au GPP a eu à gérer un portefeuille comme les agents du GPP, le soutien et le suivi a été assuré par les agents du GPP.

9- Bilan du dispositif service civique

L'objectif poursuivi est d'avoir une mission d'intérêt général, le recrutement se fait sur lettre de motivation. Les services civiques sont sous la responsabilité de l'encadrement et leur domaine d'intervention est strictement défini avec la DRFIP

Après avoir interrogé la direction sur le périmètre d'intervention des services civiques en matière de pré-accueil, la CGT a fait remarquer que la réalité était tout autre que celle décrite et que le service civique allait bien au-delà des attributions définies sur le papier. Ainsi, son activité ne se résume pas à un simple accompagnement de l'utilisateur en matière de création de compte fiscal, de délivrance d'avis, ou d'accueil de 1^{er} niveau téléphonique prise de RDV. Il saisit des déclarations via le compte fiscal par exemple. Il est amené à transgresser les règles définies ce qui pose interrogation.

La CGT dénonce une main d'œuvre bon marché pour l'État.

10- Questions diverses posées par la CGT

Les élus CGT avaient demandé par mail à la direction d'ajouter à l'ordre du jour du CTL la question de l'organisation du travail au SDIF depuis sa création, de l'avenir des SIE dans la perspective du transfert d'une partie de leurs missions vers le Centre contact de Cahors et

de l'antenne de Lannion, de l'avenir du PCRFP dans l'optique de la création du PNCD de Chateaudun, de l'avenir du SPF de Saint Malo dans le cadre de la fusion des SPF et de l'évolution des missions du Centre d'Encaissement et du CEA suites aux suppressions des Centres de Lille et Créteil. La direction n'a pas répondu mais a daigné traiter ces problématiques importantes pour l'avenir des agents et du service public en questions « diverses ».

- Impact des relocalisations de service sur les emplois (cf tableau des emplois supprimés joint au mail d'envoi du présent compte rendu).

Le directeur se gargarise de l'implantation de 95 emplois sur le département, mais lorsqu'il s'agit de parler des suppressions d'emploi (99 au total), celui-ci nous renvoie à un argumentaire bien connu : « il faut distinguer les chaises, les emplois, les charges de travail... et c'est la Centrale qui procède aux ajustements ».

Il explique le processus des transferts : dans un 1^{er} temps, transfert des charges, puis évaluation de ces charges en ETP, puis transfert de chaises.

Il indique que la déclinaison par grade est en débat .

- Centre de contact des professionnels de Cahors :

Sont transférées toutes les tâches dites de gestion simple et tous les appels des usagers.

- Antenne SIE de Lannion :

Le directeur explique que « la page est blanche, à nous d'inventer la gestion d'un SIE avec deux antennes sur deux sites ». l'objectif est d'éviter d'avoir à exécuter des monotâches sur les 2 sites, et de garantir une attractivité et un intérêt de l'emploi.

Selon lui, nous avons la chance d'avoir d'autres départements qui sont ou qui ont déjà basculé vers une telle organisation. Il compte beaucoup sur le schéma du 44 qui basculera en 2023 pour l'aider dans son travail d'ingénierie.

Il précise que les SIE n'auront pas de contact direct avec les usagers sauf dans des cas bien identifiés comme la nécessité de prise de RDV pour une prise de position ou acte de gestion complexe.

(cf tableau des emplois supprimés joint au mail d'envoi du présent compte rendu)

- Publicité foncière et enregistrement

Les 1^{ers} SPAF ont été créés en septembre 2021.

Un groupe de travail vient de débuter, les conclusions ne sont pas encore rendues, mais la DRFIP sait ce vers quoi on tend. Pour chaque direction d'exportation, il y aura un ou deux SPF de référence. Le SPF du 35 aura ainsi un interlocuteur.

Le directeur annonce que l'antenne de Saint-Malo sera mise en extinction progressive au fur et à mesure des départs. Le choix d'un seul service s'explique par la nécessité d'avoir un collectif de travail important compte tenu de la complexité du traitement des actes en Ille-et-Vilaine. Le directeur affirme qu'il « n'obligera aucun agent à venir travailler sur Rennes »

La directrice par intérim du pôle fiscal explique qu'un groupe de travail est en cours et que des réunions sont organisées sur des points précis. Elle indique « ce vers quoi on tend » au niveau local: « un SPF unique réparti sur 2 sites Saint-Malo et Rennes plus les agents en télétravail. On utilisera (c'est bien le terme employé par la directrice) les agents sur des missions où ils sont experts, les missions comptables dématérialisées pourront être traitées à distance. Les dossiers papiers seront partagés entre Rennes, Saint-Malo et le SPAF. La répartition doit être équitable et on doit utiliser la compétence des agents. »

En ce qui concerne les réquisitions, elle indique que les agents sont affectés à la journée sur cette mission. A compter du mois de mars, le service ne travaillera plus sur les réquisitions des notaires du département, ce qui permettra de dégager du temps.

- Pôle de contrôle des revenus et du patrimoine (PCRP):

Le directeur indique que les agents ayant intégrés le PNCD (Pôle national de contrôle à distance) de Chateaudin sont contents et que ce service monte en puissance.

La CGT lui a fait remarquer que le choix d'intégrer ce pôle est pour certains agents un choix par défaut, leur emploi sur le département ayant été supprimé dans le cadre de restructuration. Pour les nouveaux agents, c'est un moyen d'arriver sur le département plutôt qu'un choix sur la mission en elle-même. Par ailleurs, il est à noter que cette satisfaction risque d'être de courte durée compte tenu de l'industrialisation des tâches et d'un suivi statistique par agent en nombre de dossiers et en montant de droits rectifiés.

Le directeur indique que la montée en puissance des PNCD ne doit pas se traduire par une suppression des PCRP départementaux. Il doit y avoir une complémentarité entre le PNCD et le PCRP. Les conséquences métiers pour le PCRP sont très limitées. Le PNCD intervient sur des dossiers simples, principalement dans le cadre de CSP de régularisation. Le PCRP conserve toutes ses prérogatives en matière de CSP d'initiative. A la question de savoir si des impératifs statistiques seront imposés à chaque agent du PCRP comme pour le PNCD, le directeur répond par la négative. L'objectif pour le service est « une bonne couverture du CSP avec ce qui rapporte », et « la qualité du travail ».

Il souligne en outre que le contrôle fiscal est une mission hyper prioritaire. Il souhaite renforcer le contrôle corrélé et patrimonial sur le PCRP et y renforcer les moyens en cadre A. Il précise vouloir conserver les cadres B , ceux-ci y ont toute leur place et pourront tout à fait y monter en compétence.

A suivre...

La direction n'a pas donné de consigne sur l'application en locale de la note de la centrale relative au traitement du contentieux suite à CSP diligenté par le PNCD (traitement par le SIP gestionnaire, par le PCRP). Même position sur l'application du décret étendant la compétence territoriale des agents en matière de CSP.

- CEA-CER

Un point sera fait dans le 1^{er} trimestre 2022, les machines vont être renouvelées.

C'est court comme réponse alors que une partie des missions va être privatisée.

Le CEA n'est pas impacté par les réformes des centres d'encaissement, le seul impact qui pourrait être occasionné est celui tenant au remplacement du matériel.

- SDIF :

La direction apporte des précisions concernant :

- l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle : pour pouvoir bénéficier de cette indemnité, l'agent doit être positionné ALD dans le cadre d'une opération sans transfert. En pratique, elle sera versée aux agents de SIP qui ont été placés sous un statut temporaire d'ALD et qui ont intégré le SDIF dès lors qu'ils ont un nombre de jours de formation supérieur ou égal à 5.

Les agents du CDIF de Saint Malo n'ayant pas été ALDisés, ils sont restés titulaires de leur emploi, et ne peuvent donc prétendre à l'IAMF
- l'ACF versée aux adjoints : pas de remise en cause dès lors que les conditions prévues sont réunies.

La CGT alerte de nouveau sur une dégradation des conditions de travail des agents et s'inquiète tout particulièrement pour leur santé. Les déclarations H1 s'entassent, les agents ont à traiter plusieurs dossiers en même temps et leur qualification se détériore.

La direction relativise comme à son habitude la situation. Elle argue que le service n'est pas installé en cible, et que cela a donc des impacts. Le SDIF a récupéré beaucoup d'agents dont des nouveaux, il faut les laisser monter en puissance. Elle indique également que l'évolution de la mission métier et la mise en place de l'application gérer un bien immobilier ont généré des difficultés.

La direction réaffirme avoir transféré la totalité des emplois lors de la création du SDIF. Pour elle le calibrage mission cadastrale en emploi temps plein a été faite sur recommandation des chefs de service, et après discussion en groupe de travail. Les OS ont fait part de leur désaccord sur cette évaluation, ce à quoi il leur a été répondu : « et où voulez vous que je prenne les emplois, dans les SIP ? »
Chantage quand tu nous tiens.

La CGT dénonce un véritable « gâchis ». En 2008, la direction a transféré les missions cadastrales vers les SIP, les CDIF ont été supprimés ainsi que de nombreux emplois . En 2022, la DRFIP fait le schéma inverse : transfert des missions cadastrales des SIP vers un nouveau service le SDIF avec de nouvelles suppressions d'emplois. A chaque restructuration, ce sont des pertes d'emplois, de qualification, de technicité et une mission cadastrale qui se dégrade. Le directeur marque son accord avec ce constat et affirme qu'il n'aurait pas fait ainsi si il avait été aux commandes.

- CGR :

S'agissant de l'ACF téléphone, le directeur des RH rappelle les conditions de maintien de cette

indemnité lors du passage d'un changement de corps ou grade : comparaison entre d'une part le montant de l'ACF et d'autre part la différence entre le traitement avant le changement de corps ou grade ACF comprise, et celui après changement.

- Diversité des contrats à la TCA :

Suite à nos demandes d'éclaircissement, le directeur confirme l'existence de 2 types de contrats pour les contractuels de la TCA.

- les contrats conclus en 2020 sur un dispositif particulier lié à la loi de la transformation de la fonction publique ;

- les contrats conclus en 2021 qui s'apparentent à des vacataires de longue durée (renforts temporaires).

La différence entre ces deux types de contrat est le fondement juridique, les deuxièmes sont assis sur l'article 4 et non sur l'article 6-2.

La Centrale justifie cette différence par le fait qu'elle a souhaité garder un volume d'emplois pour le prochain mouvement de mutation (« ouvrir les mutations pour la TCA »)

Le directeur, qui a découvert cette situation à posteriori reconnaît que cette solution n'est pas satisfaisante d'un point de vue de l'équité pour des contractuels qui font le même travail et qui ne dispose pas des mêmes droits.

Le directeur rejoindrait-il la CGT ?

- Accueil Rennes Magenta :

Compte tenu de la fusion des SIP rennais, le poste d'IDIV est supprimé. Deux cadres A assureront la gestion de l'accueil sous l'autorité du responsable du SIP fusionné Ouest Est,

- PCED de Rennes :

La CGT demande quel est l'objectif de l'audit en cours dans ce service et quelles pourraient être les conséquences organisationnelles pour le PCED. (Plus clairement, la Drfip35 a t-elle l'intention de diviser le PCED en pôles spécialisés).

La direction a répondu que le PCED était inscrit au programme normal d'audit pour l'année 2021. Par contre, elle se réserve le droit, en fonction des conclusions du rapport d'audit, d'apporter des modifications organisationnelles au PCED 35...

Le CTL , qui a débuté à 13h30, s'est achevé à 18h40.