



Compte rendu du CTL du 3 juin 2021

Le directeur se veut rassurant...

Les 4 organisations syndicales présentes ont fait lecture de leur déclaration liminaire. Celle de la CGT est en ligne sur le site et jointe à l'envoi du compte rendu par mail.

Réponse du DRFIP 35 :

« Le plan triennal n'est qu'une mise en forme des actions déjà en cours, il n'y a aucun scoop ni de coups tordus. Tout est d'une parfaite transparence pour les agents.

Il s'agit d'un plan triennal glissant qui tiendra compte des observations.

Je m'inscris dans les directives de la DG....Nous sommes dans une République, la Bretagne n'est pas une région autonome ».

Le maillage territorial du département est maintenu et est important, ce plan complète les implantations dans le département et nous enrichissons notre offre de contact notamment auprès des collectivités.

Je n'ai pas le sentiment que nous détruisons le réseau.

Le réseau est l'acteur référent de la dépense d'où le développement des services facturiers.

Le contrôle fiscal y est conforté, nous avons des fragilités, nous devons nous impliquer sur du répressif et dans le contrôle des dossiers à fort enjeu (DFE). »

Le DRFIP indique ne pas être d'accord avec nos conclusions sur le NRP qu'il juge hâtives. Les enquêtes de satisfaction menées auprès des élus sont d'ailleurs positives.

Il précise que les équipes sont très fortement impliquées et que de nombreuses réunions ont eu lieu avec leur chef de service.

Il se veut rassurant en arguant que des points annuels seront faits.

Le DRFIP réfute le terme d'industrialisation des missions. Pour lui, l'industrialisation n'est pas liée à la taille d'un service.

« On industrialise pas les missions, au contraire...on va vers un enrichissement des tâches en proposant d'aller au-delà des compétences actuelles, comme par exemple en matière de gestion de la dépense où l'on professionnalise la mission et où l'on permet une décision plus précise ».

« La DRFIP 35 est positionnée sur des structures de taille raisonnable qui permettent un collectif de travail plus stimulant, plus enrichissant et plus rassurant que sur des petites structures. »

« Nous serons jugés par les élus. Un comité annuel de suivi est mis en place, un point annuel sera fait avec les ECPI, les SGF et la DRFIP reviendra vers les OS. »

Examen des points à l'ordre du jour :

Télétravail :

La direction fait en préalable un bilan sur la crise sanitaire.

Depuis mars 2020, 81 agents ont été testés positifs dont 17 contaminés dans le cadre professionnel.

248 personnes ont été isolées. 65 services ont été concernés.

4 clusters ont été identifiés : SLR – SIP Rennes Est – SIE Rennes 1 et Cité administrative avec le personnel de ménage.

Des mesures sont prises rapidement : télétravail, dépistage, désinfection de locaux. Le principe de précaution a été utilement mis en œuvre.

Une dégradation est constatée depuis mars 2021. La situation sanitaire est sous contrôle mais il faut rester vigilant malgré la souplesse dans les mesures de restriction.

La CGT a fait remarquer qu'il faut inclure dans ce bilan les agents de la DISI qui travaillent dans les locaux de la DRFIP et qui sont également touchés par la COVID.

Bilan du dispositif exceptionnel de télétravail en raison de la crise sanitaire 2020-2021 (pour information)

Les données nationales et locales font état d'une forte augmentation du nombre de télétravailleurs pendant la crise sanitaire. Depuis avril 2020, le nombre de télétravailleurs à la DRFIP 35 est passé de 210 à 630 agents.

76 % des agents sont équipés d'ordinateurs portables, les écrans avec clavier sont en cours de distribution.

Du matériel spécifique a été remis sur préconisation du médecin du travail.

Un guide du télétravail est disponible sur Ulysse.

Remarque est faite à la direction que ce bilan ne fait pas état des conditions de travail des agents, que les conclusions des médecins de prévention n'y figurent pas. Le télétravail pose des problèmes de mutualisation, de déperdition, désorganise le travail...

La direction dit avoir perçu les problèmes liés au télétravail, en avoir discuté avec les chefs de service, et que le collectif de travail doit être respecté, ce qui n'est pas toujours le cas.

La direction informe d'un plan d'action dans le département avec le concours de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). La DRFIP 35 a en effet été choisie avec les départements du 31 et du 78 pour réfléchir sur les nouveaux modes de travail : télétravail, co-working, travail à distance, management à distance... Cette démarche s'inscrit dans un cadre ministériel et est une démarche paritaire (OS et administration)

2 groupes de travail sont prévus : un sur l'impact de la gestion de l'accueil et un autre sur l'impact des services présentant des agents en télétravail et en présentiels.

En transverse, sera étudié le positionnement managérial.

2 services choisis : accueil Magenta et SGC Fougères.

Des GT se tiendront en parallèle avec d'un côté des GT regroupant des agents, et d'un autre côté, des GT regroupant les encadrants, le but étant que la parole soit libérée.

La CGT a participé à la 1ère réunion où elle a pu constater que, contrairement à ce qui a été décidé en CHS ministériel, il ne sera pas possible de prendre en compte les conséquences de la mise en œuvre du NRP et de la démétropolisation pour les agents. Elle ne sera donc pas présente aux prochaines réunions.

Circulaire du 26 mai 2021 :

Cette circulaire prévoit un retour progressif par palier des « télétravailleurs COVID » dans les services. Les personnels vulnérables ne sont pas concernés par cette circulaire.

Le directeur précise que cette note est la théorie, et qu'il faut être pragmatique.

Un protocole du ministère du travail du 2 juin apporte des modifications :

- possibilité de réunion en présentiel avec une jauge de 4 m² par agent ;
- restauration collective avec une distance de 2 m entre les tables, 6 personnes maximum par table ;
- moment de convivialité de nouveau autorisé.

La CGT demande au directeur de confirmer sa position sur une application pragmatique de la note, il ne faudrait en effet pas que sous couvert de cette circulaire certains chefs de service mettent la pression pour un retour obligatoire des télétravailleurs dans les services.

Le directeur précise que la note fixe des planchers mais pas d'obligation, il n'y aura aucune pression.

Présentation du nouveau cadre réglementaire de télétravail (pour information) :

Le nouveau cadre réglementaire du télétravail prendra effet à compter du 1er septembre ; ce dispositif va s'ouvrir dans SIRHIUS à compter du 15 juin 2021 (dépôt des demandes de télétravail via cet applicatif)

Un message sera fait sur Ulysse 35 pour informer les agents des nouvelles modalités, et une présentation sera diligentée par les chefs de service à compter du 15 juin.

La direction a décidé de mettre en place ce protocole tout en étant consciente qu'il n'y a pas encore de protocole au niveau national pour la fonction publique, elle précise que si ajustements il doit y avoir ils se feront.

Ce qui ne change par rapport à l'ancien système :

- le télétravail se fait sur la base du volontariat ;
- la demande de télétravail est réversible ;
- le télétravail n'est pas un droit, il doit être compatible avec les missions exercées et avec les nécessités du service ;
- le télétravailleur doit être 2 jours minimum par semaine dans son service, quelle que soit sa quotité de travail ;
- le télétravailleur a les mêmes droits et obligations que l'agent en présentiel ;
- en cas de refus, l'agent peut exercer un recours.

Ce qui change :

- la validation est faite par le chef de service dans SIRHIUS. Pour la direction, ce n'est pas un véritable changement dans la mesure où dans l'ancien système le chef de service donnait un avis favorable ou pas à la direction qui validait la demande. Les RH seront toujours là comme garde-fou.

La direction estime en outre que cette gestion des demandes par le chef de service ne constitue pas une charge supplémentaire de travail pour eux ;

- les demandes de télétravail se font tout au long de l'année (plus de campagne annuelle)
- la demande n'est plus limitée dans la durée et il n'est plus nécessaire de renouveler annuellement sa demande ;
- le lieu du télétravail peut être étendu sur un autre lieu que celui de sa résidence habituelle ;
- les demandes sont dématérialisées, elles se font directement via SIRHIUS ;
- le recours au télétravail peut s'exercer sous 3 formes :

télétravail régulier avec un ou plusieurs jours hebdomadaires fixes (même principe que temps partiel)

télétravail ponctuel en concertation avec choix d'un quota de jours flottants (pourra s'ajouter au télétravail régulier). Il est décidé d'un nombre de jours forfaitaire (cela ressemble aux RTT).

télétravail exceptionnel ou temporaire comme pendant cette crise sanitaire ou par exemple pour les jours de forte chaleur ou grève des transports en commun...

La dimension management est prise en compte. La direction demande aux chefs de service d'organiser une concertation collective avec leur équipe pour organiser le télétravail. Un guide pour les managers et une formation sont mis à leur disposition pour, d'une part leur rappeler les points d'attention, et d'autre part, pour les aider dans le management à distance.

La direction rappelle que le manager doit faire confiance aux télétravailleurs, mais ajoute que « la confiance se gagne ».

Pas de 1^{er} arrivé, 1^{er} servi, au 15 juin.

La direction réaffirme que les RH restent une voie d'appel si problème avec les chefs de service, et les recours en cas de refus seront étudiés en CAP dont la régularité reste à fixer.

Les primo-arrivants devront attendre 3 mois avant de pouvoir faire une demande de télétravail.

Les OS ont fait remonter à la direction les difficultés rencontrées par les agents lors du contrôle interne opérés par le CSRH sur les remboursements de frais de transports domicile-travail. La méthode utilisée est peu respectueuse des agents et manque de courtoisie.

Le directeur a répondu que les agents pouvaient s'appuyer sur les RH locales et s'est engagé à faire remonter les problèmes de « méthode » signalés par les OS. Néanmoins, ces contrôles sont nécessaires car ils engagent la responsabilité du comptable.

Le directeur a insisté sur la démarche collective du télétravail : celui-ci ne s'inscrit pas dans une démarche individuelle mais dans une démarche collective d'une organisation de travail. Il doit y avoir une vraie vision du collectif et pas un empilement de situations individuelles. Il faut concilier les demandes légitimes des agents et le collectif.

La CGT a fait les observations suivantes:

Le rôle du chef de service est prédominant.

La validation de la demande se fait par un entretien informel entre l'agent et le chef de service, les OS ne sont pas présentes. Les critères sont beaucoup trop subjectifs : taille du service, notion d'éloignement, suivi de l'agent...

Il dispose d'un pouvoir excessif qui pourra conduire à des dérives managériales que les OS ont déjà pu constater et condamner (pression, chantage, flicage...)

La CGT dénonce l'absence d'une convention signée entre l'agent et la DRFIP signe d'une sécurité juridique.

La prise en charge par l'administration des frais liés au télétravail est défailante.

La CGT explique que ce protocole DGFIP est mis en place en l'absence de tout protocole national Fonction publique. Des négociations avec les OS de la FP étant en cours, celui-ci est anticipé et perfectible. Dans ces conditions, elle ne participera pas au vote.

Le directeur indique qu'il faut nuancer le pouvoir exorbitant du chef de service. Sa gestion ne se fera pas sans garde fou, la direction s'assurera d'une véritable équité et demande aux OS de lui faire remonter les éventuels conflits.

La direction apporte les précisions suivantes :

- les situations médicales justifiant un télétravail sont traitées comme avant, le télétravail médical est accordé avec avis du médecin de prévention et est limité dans la durée ;
- l'agent décide de ses jours flottants avec concertation du chef de service. Il peut décider d'un seul jour flottant ou de plusieurs, il peut cumuler jours fixes et jours flottants en respectant l'impératif de 2 jours par semaine au travail. Cela offre une très grande souplesse. Le contingent est discuté avec le chef de service; à titre indicatif, le nombre de jours flottant serait de 86 jours par an pour un choix de 2 jours par semaine et de 129 jours par an pour 3 jours par semaine.
- la situation d'un éloignement qui serait jugée excessif par un chef de service ne devrait être que marginale, le directeur a en effet affirmé que l'on pouvait très bien télétravailler à 250 km de son lieu d'exercice habituel.

Vote :

Contre Solidaires, FO et CFDT

La CGT refuse de participer au vote car le protocole DGFIP est mis en place alors qu'un protocole national Fonction publique est en cours de négociation.

Opération NRP au 1^{er} septembre 2021 (pour avis)

Création du Service de gestion comptable (SGC) de Dol de Bretagne, création du Conseiller aux décideurs locaux (CDL) de Dol de Bretagne n°1, création du SGC de Fougères, création du CDL de Fougères n°1, transfert de l'activité SPL de la trésorerie de Chateaugiron vers les SGC de Vitré et Guichen, création du CDL de Vitré n°2, transfert de l'activité de la Trésorerie de Théhillac vers le SGC de Redon :

La direction explique les points communs à la mise en place de ces SGC :

- la mise en cohérence des périmètres avec l'intercommunalité ;
- une association très large des agents, prise en compte des souhaits des agents ;
- une taille raisonnable des SGC assurant la qualité des prestations ;
- une structuration des emplois adaptée : tous les emplois sont transférés auprès des SGC, la direction n'a retenu aucun emploi ;

- un souci de garder des tâches variées pour les agents ;
- un référent désigné au sein des SGC pour chaque collectivité.

La CGT a rappelé le sentiment des collègues face à la taylorisation des tâches : travail au fil de l'eau, une qualité du travail dégradée qui va conduire à une déqualification des missions et des conditions de travail. En outre, on note une grande inquiétude face à la séparation de la gestion comptable et de conseil avec la création de CDL, et au contrôle allégé.

La priorité est à l'optimisation, l'efficience...

Le directeur considère qu'à 20 ou 30 agents on ne peut pas parler de taylorisme. Il n'existe aucune loi qui vise à corréliser la taille d'un service et la qualité du service ; il appartient à la direction de veiller à articuler l'effet de taille.

Il n'y a pas d'inquiétude à avoir dans la mesure où l'on reste dans la continuité et où l'on est reparti des organisations existantes.

Selon lui, il ne faut pas faire preuve de catastrophisme.

Le contrôle allégé est un mode de contrôle différent en partenariat qui fait progresser l'ordonnateur et qui fiabilise la chaîne de la dépense. C'est du gagnant-gagnant ! Les résultats sont meilleurs lorsque l'on fait un contrôle allégé, les taux d'erreurs sont en effet moins importants.

Le directeur indique que le département est en retard sur les conventions de partenariat qui ne concernent que les communes importantes ou moyennes.

La direction fait remarquer que lier le contrôle allégé au NRP est inexact car celui-ci est antérieur au NRP.

Répondant aux inquiétudes de la CGT sur le futur fonctionnement des régisseurs, la direction indique que des opérations de rationalisation et de bancarisation ont été menées. 70 comptes DFT ont été ouverts pour les régisseurs.

Il prétend qu'il n'y aurait pas d'éloignement pour les dépôts des régies car il y a une augmentation des lieux de dépôt et plus de guichets de la Banque postale accessibles qu'auparavant.

Pour les agents dont le temps de trajet domicile/travail sera augmenté, le télétravail pourrait être un équilibre selon la direction.

Pour Dol, les travaux sont envisagés d'octobre au printemps. Les agents de Dinard arrivant avant les travaux pourront télétravailler.

Pour Tinténiac, le bail n'étant pas résilié, les agents pourront travailler à distance et n'arriver qu'après la fin des travaux.

Des problèmes d'approvisionnement des chantiers suite à la crise sanitaire peuvent retarder les travaux prévus.

Pour la CGT, la direction parle de bancarisation, de rationalisation, mais il faudrait parler de la vie des agents. Comme par exemple leur éloignement de leur nouveau lieu de travail.

A la remarque de la CGT sur les nominations des CDL en dehors de l'avis des anciennes Commissions paritaires, le directeur revendique le choix de ses cadres.

Enfin la CGT a exigé que le tableau des emplois par catégorie pour chaque futur SGC soit transmis aux OS. La direction n'a pas pu s'y opposer.

Vote :

Les 4 OS ont voté contre. Ce point sera donc réinscrit à l'ordre du jour du CTL du 15 juin 2021.

Ajustement du TAGERFIP 2021 (pour avis)

La direction explique que cet ajustement vise à régler dans l'intérêt convergent d'un agent et de la direction la situation de l'agent pour le considérer dans le périmètre de la restructuration.

Pour les OS, cet ajustement vise à adapter le TAGERFIP à une situation individuelle, cela entraîne des conséquences sur l'ensemble du collectif. Accepter a posteriori du CTL emplois un tel ajustement pose des problèmes d'équité vis à vis du collectif.

Vote :

Les 4 OS votent contre. Ce point fera l'objet d'un nouvel examen lors du CTL du 15 juin 2021.

Questions diverses posées par la CGT:

- Impact de la mise en place du pôle national de contrôle à distance des particuliers en terme de RH et missions sur le PCRP départemental :

La direction indique ne pas avoir d'informations supplémentaires sur la répartition des travaux. Le pôle national a pour mission la réalisation de contrôle sur pièce simple des particuliers et l'envoi de courriers automatiques. Ce service traitera les listes MRV.

Il s'agit d'avoir une action de masse des dossiers sur un sujet ciblé.

Il n'y a rien de novateur par rapport à ce qui existe déjà.

L'objectif est d'avoir une meilleure couverture du contrôle sur l'ensemble du territoire.

Le service sera positionné à terme sur 35 à 40 agents, au 1^{er} septembre 2021. Il fonctionnera avec une trentaine d'agents.

Pour le recrutement, un appel national avec priorité PCRP local et francilien a été effectué.

La contribution du PCRP 35 vers ce pôle est de 5 agents. Pour cette année un emploi a déjà été transféré, le calendrier des autres transferts n'est pas encore défini. Le directeur du pôle fiscal informe ne pas avoir eu connaissance de volontaire du PCRP 35 pour rejoindre le pôle national.

Pour la direction, le PCRP départemental conservera ses missions. La répartition s'effectuera selon la ligne de partage évoquée précédemment.

Le DRFIP 35 souhaite conforter le PCRP du département sur ses missions patrimoniales avec notamment un renforcement.

Campagne IR :

Le directeur se dit conscient des difficultés des agents dans cette campagne particulière, il les remercie de leurs efforts. Un élément a particulièrement compliqué cette campagne : les agents mobilisés pour le fond national de solidarité. Un bilan sera fait lors d'un prochain CT.

Il indique qu'il n'y a aucune attitude revancharde de la direction, pas plus qu'un flicage des agents sur l'atteinte de cibles.

Il ne souhaite pas polémiquer avec la CGT sur les statistiques tronquées de relance des défailants, il prend l'engagement de répondre par écrit sur ce point.

Prime de restructuration :

La CGT demande une application mesurée de la note sur l'attribution de la prime de restructuration: un agent dont la résidence familiale est à 29,1 km de son futur lieu de travail se voit refusé la prime (perte de 2500 euros par rapport au barème) car la distance est en dessous des 30 km.

Le directeur s'engage à regarder ce point pour les agents concernés.

Centre d'encaissement de Rennes (CER):

Les OS demandent le résultat de l'audit.

Une concertation nationale sera lancée par la centrale cet été.

Le directeur affirme qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir pour Rennes.

Contractuels TCA :

La direction indique que les contrats de renouvellement sont en bonne voie, mais doit faire avec une contrainte réglementaire, à savoir l'obligation de refaire des appels à candidatures (pour principe)

Externalisation de missions du service de la gestion des patrimoines privés (GPP) :

L'avenir de ce service sera évoqué dans le CTL du 29 juin.

Centre de gestion et de service des retraites (CGSR) :

Les nouveaux agents du centre de Laval viendront en immersion à Rennes et des tuteurs seront désignés. Inquiétude car les questions non résolues à Laval seront transférées à Rennes.

Note d'orientation sur la déclinaison locale de la stratégie nationale d'accueil et mise à jour des horaires d'ouverture des services en date du 1^{er} juin :

La CGT fait remarquer que cette note marque un recul des conditions de travail des agents et de leurs droits. Les horaires variables des agents ont remis en cause. En effet, cette note prévoit un accueil téléphonique sur une plage 13h/16h.16h. Pourquoi ce choix de 13 h qui ne coïncide pas avec l'horaire variable de 14 h ? La direction va revoir le problème et mettra ce point à l'ordre du jour du prochain CTL.

La CGT a en outre mis en garde sur les difficultés de l'accueil de Saint-Malo.

La délégation CGT au CTL :

Nathalie HARDY, Jacques STEPHAN, Nadine DUROX , Joël GARNIER , Jean François LEBE , Bruce DERRIEN, Didier FEBRER et Nathalie RIBREAU

Rennes, le 07 juin 2021