

Compte rendu du CTL du 27/09/2013

Après lecture des déclarations liminaires par les organisations syndicales (celle de la CGT est disponible sur notre site local), M MARIEL a tenu à apporter les précisions suivantes:

- *concernant la démarche stratégique*: « j'ai organisé une réunion pour parler de la démarche stratégique, c'est un cadre, ce qui compte, ce sont les plans d'actions qui vont être mis en œuvre. Pour le moment je ne dispose pas de documentation, d'informations sur les premiers éléments de déclinaisons ». Ce sera à l'ordre d'un CTL quand la DRFIP du 35 aura du concret...
- *concernant le schéma d'adaptation du réseau*: le directeur a insisté sur la méthode qui repose sur de la concertation (« quand quelque chose est engagé je vous le dis »); celle ci va venir, le temps sera utilisé pour les échanges. Le directeur ne dispose pas à ce jour de l'ensemble des éléments. Pour lui, le réseau doit évoluer en prenant en compte le service public et les conditions de travail des agents, cette évolution doit être discutée dans la transparence en prenant le temps nécessaire.
- *concernant l'acte 3 de la décentralisation* en lien avec la modernisation de l'action publique, M Mariel a évoqué la complexité absolue du dossier qui n'aurait qu'un impact marginal pour la DGFIP.

Une discussion a suivi sur l'absence de concertation de la part de la DRFIP du 35 sur la suppression du service de publicité foncière de Vitré et de la trésorerie de la Guerche. M MARIEL a indiqué que ces deux évolutions ne faisaient pas partie du plan triennal ! « *le plan triennal d'adaptation est une page blanche, je n'ai pas les éléments stratégiques me permettant la réflexion. Ne confondons pas tout.* » Ou l'art de botter en touche !

Nous avons dénoncé le manque de transparence du directeur qui, au lieu de nous expliquer clairement qu'il est obligé de décliner localement les 1 988 emplois supprimés au niveau national en 2014, tente de nous faire croire que rien n'est décidé et que la concertation sera réelle.

Une chose est sûre : ce sont encore les agents et le service public qui vont subir les conséquences de ces suppressions d'emplois. C'est pourquoi nous avons demandé qu'un réel état des lieux contradictoire des missions soit réalisé au lieu de supprimer arbitrairement des services, comme c'est le cas pour le service de publicité foncière de Vitré où le critère retenu a été le départ du conservateur au mois de novembre !

Ainsi on pourrait aboutir à créer, par exemple, une trésorerie sur le territoire d'une communauté de communes où la population augmente.

- *concernant le Centre d'encaissement et la demande des agents de voir leur prime industrielle augmenter et être réévaluée*: M MARIEL n'a pas la main au niveau des rémunérations, il peut intervenir sur les problèmes locaux de conditions travail ce qu'il a fait en se déplaçant et en intervenant en ce sens. Il souhaite cependant que le dialogue avec la DG soit constructif.

Examen des points à l'ordre du jour :

- **Information sur le suivi des taxes d'aménagement :**

M VIENOT, directeur du Pôle gestion publique, a présenté le nouveau système qui consiste à transférer une partie du travail de gestion de cette taxe effectuée par les trésoreries de CHARTRES et DINARD vers le service produits divers.

M VIENOT a assuré que les emplois à CHARTRES et DINARD seraient pérennisés. En revanche, il n'est pas prévu d'emplois en plus au service produits divers...

- **Aménagement des Horaires de Chateaufort:**

Pour des raisons de pénurie d'effectif, le trésorier propose la fermeture du poste au public le mercredi y compris pour le téléphone .

Solidaires et CFDT ont voté pour. FO et la CGT ont refusé de voter. En effet, si nous comprenons que les collègues ont trop de travail au point de demander eux-mêmes la fermeture de l'accueil le mercredi, il n'en demeure pas moins que c'est encore moins de service public pour les contribuables concernés.

La CGT refuse de choisir entre la peste et le choléra.

- **Rapport de l'IGF:**

La DRFIP a expliqué la mission de l'IGF et le déroulement de la procédure.

Les missions de l'IGF étaient centrées sur la fiscalité des particuliers (direction, divisions concernées et 4 SIP), l'action a été menée conjointement dans le 35 et le 22. L'IGF a mené ses investigations pendant 4 semaines et a fait une demande importante de documents.

Le calendrier est le suivant:

- 1- l'IGF fait son rapport
- 2- La DRFIP répond
- 3- L'IGF répond à son tour.

Nous sommes en phase 3 du calendrier, la DRFIP du 35 attend les réponses à ses propres réponses. Le rapport de l'IGF est à destination du directeur général et du directeur de la DRFIP 35 et a pour but de leur dire: « voilà comment fonctionnent vos services ».

Ce rapport doit porter un jugement objectif par rapport à un monde idéal... l'IGF met généralement en avant les points faibles plutôt que les points forts.

Le constat de l'IGF sur la DRFIP du 35 est globalement positif: les fondamentaux sont là, la performance aussi, et les missions

sont accomplies. L'IGF émet cependant des critiques. Le rapport contient 8 parties, la DRFIP donne une lecture synthétique des constats effectués par l'IGF.

1- Efficacité globale et cohésion globale :

Les missions sont efficacement exercées et le fonctionnement des services fusionnés est correct; l'unification du réseau est achevée. L'IGF note ces bons résultats malgré le contexte d'évolution rapide du droit fiscal, d'augmentation des charges et de la diminution des effectifs qu'elle a constatée.

2- Performance et pilotage:

La DRFIP du 35 atteint quasiment ses objectifs. Haut niveau de performance. Mais elle n'est pas allée assez loin dans la démarche de simplification pour l'IGF. Les cadres seraient trop restés sur leur filière d'origine.

3- Accueil:

Les orientations nationales sont respectées, la réception du public se déroule dans de très bonnes conditions. Priorité forte donnée à la réception du public, le Guichet fiscal Unifié (GFU) aurait apporté un plus à la qualité de service. En revanche, l'IGF est plus dubitative sur GAIA Guichet qui n'est pas assez utilisé. Pour l'IGF, les moyens humains mis à l'accueil paraissent excessifs.

Dans l'ensemble, tout fonctionne à l'accueil, mais l'IGF note des difficultés en matière d'accueil téléphonique .

4- Fonctions comptables:

L'IGF n'a pas relevé d'irrégularités mais constate que les fonctions comptables dans les SIP ne sont pas pleinement maîtrisées.

5- Assiette fiscale et foncière :

Pour l'émission accélérée, c'est très bien. Organisation efficace et éprouvée. Cependant les autres activités ne seraient pas bien gérées (comme par exemple l'encadrement du contentieux). Il faudrait « réfléchir sur des restructurations »... Bien que la fusion soit terminée, l'IGF pointe une « *rigidité qui se traduit par un manque de polyvalence des agents qui restent cantonnés dans leurs missions d'assiette ou de recouvrement* » (!!!). Des fonctions ne sont pas assez dotées en moyens comme le contrôle sur pièces (CSP) ou la comptabilité.

6- Contrôle sur pièces (CSP):

Les résultats financiers sont stables, mais cachent un nombre de contrôles moins important (baisse du nombre de dossiers contrôlés).

Nous avons précisé que cette baisse n'était pas étonnante puisque les collègues des SIP sont largement occupés par les autres tâches, notamment la mission foncière.

Les méthodes de CSP ne sont pas satisfaisantes selon l'IGF. Les méthodes seraient en effet insuffisantes, notamment l'usage analyse /risque et la qualité du contrôle est moyenne... Ce serait dû à un problème d'encadrement, l'agent ne serait pas assez responsabilisé.

La cellule SCP est citée en exemple par l'IGF.

7- Recouvrement:

Les résultats sont bons par rapport aux objectifs fixés, mais la DRFIP du 35 pourrait mieux faire. Le calibrage des effectifs est insuffisant au regard des enjeux.

8- Contrôle interne:

Toujours selon l'IGF, il faut repenser les méthodes et « s'approprier les zones à risques ». Les personnes qui effectuent le contrôle interne restent dans leur domaine, il faut dépasser ce stade. Les agents ne sont pas assez sensibilisés au contrôle interne.

M. LE DÛ a ensuite expliqué que, une fois ce constat dressé, l'IGF avait fait 20 propositions, 13 ont été retenues par la DRFIP

du 35. Les OS ont demandé à connaître ces propositions. La direction, d'abord réticente, a fini par lire les propositions de l'IGF en indiquant celles retenues par le 35. La lecture a été très rapide !!! Il aurait été plus simple de communiquer les éléments aux OS dans un document préparatoire.

1- Mise en place d'indicateurs supplémentaires: la DRFIP a renvoyé cette préconisation au niveau de la DG.

2- Revoir la politique d'objectifs: en fixant des objectifs en hausse lorsqu'il sont déjà atteints, la DRFIP s'y refuse

3- Plus d'implication des cadres dans le pilotage

4- Rendre plus flexible les dispositifs d'accueil

5- Réexaminer le calibre de l'équipe d'accueil: oui

6- Revoir les plafonds d'encaissement

7- Renforcer le contrôle interne en comptabilité

8- Doter chaque service d'un plan de sécurité

9- Consolider les procédures de dégagement de fonds: oui

10- Mettre en place une nouvelle organisation de la fonction comptable: oui mais cela relève de la DG

11- Refonte de l'indicateur de civisme fiscal CIV 2 (Défaillant IR): oui mais c'est la DG qui doit intervenir

12- Utilisation du bloc note ILIAD à harmoniser (application utilisée dans les SIP pour la gestion de l'IR et la TH) : oui le DRFIP du 35 va réfléchir

13- Uniformiser les prescriptions relatives à l'archivage : la DRFIP renvoie au niveau DG

14- Gracieux généralisation de l'utilisation de la "Boîte à Outils" mise en place: oui pour la DRFIP

15- Les services sont trop cloisonnés, trop parcellisés, il faut revoir les effectifs, oui pour la DRFIP

16- Centralisation du contrôle sur pièces dans des pôles de contrôle: c'est pas dans les mains de la DRFIP du 35, c'est le rôle de la DG

17-Rapprochement recouvrement et assiette: cela ne dépend pas de la DRFIP du 35

18-Revoir les critères de transfert des dossiers au PRS: oui c'est déjà en place dans le 35

19- Il faut aller plus loin dans le contrôle interne, notamment en matière de CSP

20-Impliciter plus fortement les équipes dans le contrôle interne d'initiative : oui

Malgré notre insistance à avoir communication du compte rendu établi par l'IGF, la DRFIP n'était pas disposée à nous le donner... la lecture succincte du rapport et des propositions ne permet pas d'avoir une lisibilité suffisante.

Ce qui est sûr c'est que cette visite de l'IGF a pour but d'accélérer les restructurations, notamment en développant la polyvalence des agents, malgré les engagements du précédent DG, M. PARINI, de garantir le respect des métiers du recouvrement et de l'assiette au sein des SIP.

• Formation professionnelle:

Mme GASPARINI a fait un compte rendu pour le dernier trimestre de l'année 2013.

La CGT a demandé comment les agents, qui arrivent sur un nouveau service, étaient inscrits aux stages. Nous avons, en effet, été étonnés qu'uniquement 3 agents de la DRFIP 35 avaient suivi une formation de base impôt sur les revenus. N'y aurait-il que si peu d'agents à intégrer un SIP en septembre ? La DRFIP a répondu que les agents connaissaient peut être déjà la matière et que c'étaient les chefs de service qui évaluaient les besoins !

Nous avons aussi fait remarquer que dans beaucoup de services les collègues avaient beaucoup de difficultés à participer à des stages.

- **Pôles patrimoniaux:**

M MARIEL a proposé de traiter cette question à 12h30, la CGT a demandé que ce sujet soit abordé au retour de la pause déjeuner... le sujet étant régulièrement écarté. Une présentation en 5 minutes ne nous semblait pas raisonnable.

M FRANQUE a présenté l'expérimentation des pôles patrimoniaux. L'objectif du test est l'approche corrélée (c'est à dire examen et rapprochement Impôt sur le revenu et ISF) des dossiers des particuliers. Il s'agit d'un test de mise en place, le cadrage national laissant une latitude au DRFIP pour l'organisation. Lancée début 2013, cette expérimentation concerne 13 directions. La DRFIP du 35 est entrée dans ce test car elle était déjà dans un dispositif de pôle patrimonial.

La DG a décidé de faire un test sur 3 groupes de directions:

- directions dans lesquelles aucune réforme patrimoniale n'a encore été engagée;
- directions ayant entamées des réformes mais qui ne se situent pas totalement dans la directive nationale;
- directions qui sont déjà dans le dispositif, ce sont les directions dites miroirs.

La DRFIP du 35 est « une direction miroir ».

Il s'agit de regrouper sous un pilotage unique les personnes effectuant de l'IR et de la fiscalité immobilière.

A Rennes, il existe une cellule dossiers à fort enjeu (DFE) et une cellule SCP (Service de Contrôle des Particuliers) qui effectue aussi du contrôle de DFE des particuliers.

Question de la CGT: Les pôles patrimoniaux ne concernent que le contrôle corrélé des DFE ? Les FI sont exclues du dispositif ?

M Franque a répondu par l'affirmative et M LE DÛ a pour sa part complété en disant que les FI n'étaient pas totalement exclues. Se pose en effet une réflexion sur la relance ISF et sur le rapprochement service de publicité foncière et pôle enregistrement.

La DRFIP du 35 attend les résultats en début d'année 2014 qui vont se faire via l'observation de l'ALPAGE des particuliers (application informatique de suivi du contrôle des DFE).

Sur la pérennisation de la cellule SCP, M MARIEL a indiqué que la DG ne s'opposait pas à la création d'un code SAGES pour cette structure.

La CGT a fait un rappel sur les missions du service du SCP qui ne consistent pas uniquement dans le contrôle sur pièce des dossiers à fort enjeux, cette cellule effectuant du requêtage pour le contrôle sur pièce de l'ensemble DÛ département et du contrôle de tous dossiers dont le revenu brut global est supérieur à 90 000 €. Elle a également manifesté son étonnement sur le fait que la DRFIP n'ait pas informé les agents concernés de cette expérimentation.

Réponse de la direction: l'information n'est pas nécessaire car cela ne change rien à l'organisation actuelle et n'impacte pas les services. Les agents n'ont pas à être offusqués. Il n'y a aucune intention de cacher quoi que ce soit. Si la CGT n'avait pas interpellé la DRFIP du 35 sur cette expérimentation lors du précédent CTL et demandé une inscription à l'ordre du jour, la DRFIP aurait elle communiqué sur ce sujet ???

Les pôles de contrôle et expertise des professionnels (PCE) ne sont pas impactés par ce test. L'IGF a par contre relevé que les DFE étaient traités par différents services: cellule DFE, SCP, PCE et FI. Une réflexion est à mener sur le contrôle professionnel des DFE : peut-il se faire avec l'IR et l'ISF ?

- **Prime à la Performance (PALP):**

La PALP a été mise en place en 2005 et reconduite cette année pour les IP et IDIV non comptables.

La DRFIP a appelé les critères d'attributions et les variations.

La DRFIP a refusé de communiquer le montant global de l'enveloppe en euros, elle se retranche derrière le point d'indice. La prime peut s'élever de 0 à 3000 euros.

La CGT a dénoncé cette prime car c'est une prime au mérite individualisée. Elle a demandé la signification de la formulation « implication dans la conduite du changement », un des critères qui détermine l'attribution de la PALP. Réponse: il s'agit d'accompagner les évolutions et les nouvelles organisations mises en place. La CGT a mis en parallèle cette PALP avec le refus du gouvernement d'augmenter le point d'indice et les mesures minimalistes annoncées pour la grille des agents C.

(cf lien [Catégorie C :le gouvernement répond à côté et de manière insuffisante](#))

- **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP):**

La direction nous a présenté la nouvelle campagne DUERP et Plan annuel de prévention (PAP).

Il s'agit d'une obligation légale pour l'employeur. Le dispositif ministériel est formalisé par une application nationale, un nouveau guide de prévention des risques professionnels intégrant des données plus fines et un calendrier précis de la campagne.

La CGT a tenu à indiquer qu'elle serait vigilante sur la démarche participative des collègues, les mieux à même de décrire leur situation de travail, les analyser au sens de la prévention tout en faisant des propositions.

Elle a ajouté que l'animation de l'exercice reposera surtout sur l'organisation et les moyens qui y seront alloués. L'assistant de prévention aura un rôle incontournable, mais avec quels moyens? Il est demandé un investissement particulier aux cadres de proximité en terme de formation et de communication. Connaissant la situation dans les services, nous nous sommes interrogés sur la disponibilité des uns et des autres pour l'exercice.

Pour nous, tous les personnels devraient être sensibilisés et formés au sujet, l'administration sait le faire comme quand elle déploie d'autorité les formations sur la discrimination ou la déontologie. Nous avons donc demandé que tous les agents aient la possibilité de se former sur le sujet des risques professionnels.

La direction a répondu que les cadres ont été sensibilisés sur Le DUERP le 24 septembre dernier, que leur formation allait être assurée rapidement et qu'une note d'explication à destination de tous les agents était en préparation.

- **Information sur l'adaptation du réseau :**

Les organisations syndicales ont lu une motion dénonçant les suppressions du service de publicité foncière (SPF) de Vitré et de la trésorerie de la Guerche-de-Bretagne.

Le directeur a répondu que les options de Vitré et La Guerche n'ont rien à voir avec la démarche stratégique. Il a rajouté que « si les OS s'opposent en systématique aux réformes on va se retrouver à une situation identique à 1925 ».

La CGT a rappelé qu'elle n'est pas opposée à une réflexion. Encore faut-il que la réflexion soit réelle et ne soit pas uniquement basée sur la recherche obsessionnelle de la baisse des coûts et de diminution des effectifs.

Nous redemandons donc qu'un réel état des lieux contradictoire des missions soit réalisé au lieu de supprimer arbitrairement des services.

La direction a expliqué que les services de publicité foncière de

petite taille pose un vrai problème d'adéquation, charges/missions et performances. Quid des SPF de Fougères et Redon ?

La DRFIF a choisi Vitré car le chef de service part en retraite en fin d'année. On peut s'interroger sur cet argument et sur son élégance...

Les agents de Vitré ne seront informés qu'en octobre. M MARIEL a voulu informer les OS lors du CTL avant le personnel.

On supprime un service qui fonctionnait très bien. La nouvelle ligne LGV et la construction de la quatre voie Rennes Fougères vont augmenter la charge de travail.

Cette suppression de service va donc dégrader les missions.

- Trésorerie de Saint Méen et Montauban

La fusion des collectivités de communes de St-Méen et Montauban sera effective au 1er janvier 2014. Se pose alors la question des trésoreries de ces deux communes. Celle de St-Méen est depuis des années le point noir du département en terme d'installation (pour les effectifs et la charge de travail, les deux sont dans les mêmes difficultés). La direction souhaite donc profiter de l'occasion pour fusionner les deux postes. Reste à trouver l'implantation, aucun des deux locaux n'étant suffisant pour accueillir l'ensemble des agents. A la demande de la DRFIP, les deux mairies ont présenté des projets de réinstallation. Le directeur tranchera. La CGT rappelle son opposition aux fermetures de service public, notamment en milieu rural, tout en exigeant en contrepartie des moyens suffisants pour faire fonctionner les postes en garantissant de bonnes conditions de travail pour les agents... force est de constater que nous n'en prenons pas la direction...

S'agissant des propositions de relogement présentées, nous avons dénoncé avec vigueur l'attitude de la mairie de St-Méen, qui depuis 10 ans a toujours refusé de répondre aux demandes de la direction et de la CGT pour trouver des locaux décents pour les agents. Maintenant que la ville risque de perdre sa trésorerie -et surtout à l'approche d'élections municipales qui s'annoncent périlleuses pour lui- le maire se découvre subitement défenseur des conditions de travail des agents des finances publiques. Un tel cynisme est franchement écœurant et les agents concernés apprécieront !

La CGT sera particulièrement vigilante, avec les agents des deux trésoreries, sur les évolutions de ce dossier.

- Fusion des trésoreries du CHGR et du CHU

M MARIEL a annoncé qu'il envisage une fusion des trésoreries CHGR (Centre Hospitalier Guillaume Régnier) et CHU dans de nouveaux locaux à Pontchaillou. Cette fusion irait pleinement dans le sens de la démarche stratégique et préfigure de ce qui attend la mission hôpital pour nos trésoreries. Pour la CGT, il y a fort à craindre que ce ne soit que le premier étage de la fusée...

- Questions diverses:

Restaurant inter-administratif de Magenta :

A l'initiative de la CGT, une visite commune des CHS-CT Finances d'Ille et Vilaine et ELIOR (prestataire pour le restaurant) a été organisée. Elle a permis de constater des dysfonctionnements. Ainsi, dans le local où s'effectue la plonge

il n'existe pas d'extraction d'air convenable au dessus de la machine à laver, ce qui génère une chaleur excessive et la présence de vapeurs lessiviellles en permanence, nocives pour les agents qui y travaillent. Au niveau du stand pizza wok et autres, l'extraction d'air de la hotte ne fonctionne pas ce qui ce qui pourrait provoquer un incendie ou un enfumage.

Nous sommes donc intervenus pour savoir ce que la direction comptait faire, puisque c'est à elle qu'incombe l'entretien ou l'éventuelle réparation des installations. Un technicien a effectué un dépannage de 1er niveau et les gaines vont être nettoyées. Pour décider des suites, un audit indépendant va intervenir... à suivre de très près car la santé des salariés et des usagers du restaurant est en jeu.

Centres Prélèvements Service (CPS):

La direction avait « vendu » les suppressions d'emplois dans les services recouvrement des SIP en expliquant que le traitement des mensualisations serait effectué par le CPS de Brest.

Les collègues ont eu la surprise de constater que c'est finalement le CPS de Montpellier qui a récupéré le travail, Brest ayant déjà suffisamment de travail.

De plus, le numéro de téléphone du CPS n'est pas indiqué sur les avis. Les contribuables appellent donc les trésoreries et les SIP. D'autre part, ces services ont reçu une note du CPS de Montpellier qui rappelle qu'ils doivent effectuer les vérifications d'usage avant de transférer le dossier au CPS.

Où est donc le gain de temps qu'avait promis la direction aux agents ?

Nous avons donc dénoncé cette situation que la direction n'a pas niée.

Centre de gestion et de service des retraites.

Notre délégation est intervenue à nouveau sur les pressions subies par les agents du CGSR de la part du service des retraites de l'État. Nous exigeons que la DRFIP protège ses agents en demandant au SRE de rester à sa place d'ordonnateur et de ne pas intervenir dans le travail de paie des pensions. La CGT a rappelé à cette occasion que la revendication des agents de voir leurs conditions de travail particulières reconnues par l'indemnitaire et la réduction des temps de vacances téléphoniques, demeure et doit être satisfaite. La seule réponse actuelle (l'étude ergonomique) ne répond en aucun cas à ces questions.

Situation des trésoreries :

Nous avons évoqué la situation difficile des trésoreries, en nous appuyant sur les exemples de Guichen et Montauban. Mais nous aurions aussi bien pu parler de n'importe laquelle des autres, compte tenu des problèmes rencontrés partout. Elles croulent sous une charge de travail que leurs effectifs en baisse ne peuvent assumer. De nombreux agents nous disent leur désespoir de voir leur situation s'améliorer. Chaque absence (maladies, maternités, etc.) fragilise un peu plus leur situation et l'équipe de renfort ne peut pas tout compenser. A Guichen par exemple, la direction s'était engagée à maintenir le même agent de renfort pendant la durée d'une absence prolongée d'une collègue... promesse non tenue... Nous avons dénoncé le fait que la priorité soit donnée au centre d'encaissement pendant les échéances d'impôts (jusqu'à 8 agents de l'ERD) alors que les postes sont « en train de crever ».

**Pour le service public et le progrès social,
Je participe, je me syndique à la CGT finances publiques !**