



Compte rendu de la Formation spécialisée (FS) du CSAL du 06/07/2023

Compte tenu de l'absence de règlement intérieur (qui devrait être validé pour la rentrée) et des divergences entre les OS et la direction sur le fonctionnement de cette instance, l'intersyndicale a souhaité clarifier la situation, et a donc proposé à la direction le fonctionnement suivant : le relevé de décisions du GT préparatoire à la FS du CSAL serait rédigé par Nathalie HARDY secrétaire de la FS avec appui de l'ensemble des représentants du personnel. Les fiches de signalement et accidents de service seront nominatifs, et seront énumérés en séance plénière ; ne feront l'objet d'un nouvel examen que les fiches et accidents appelant des observations particulières. Il en sera de même pour l'ensemble des points obligatoires. Ce relevé sera annexé au PV de la séance plénière de la FS.

Il a été rappelé que les OS ne souhaitent pas de réunions en bilatérale entre la direction et le secrétaire de la FS.

La direction a validé la proposition, et a fait remarquer que les échanges avec la secrétaire n'avaient que pour but de fluidifier les échanges avec l'ensemble des représentants.

La CGT a indiqué que la secrétaire de la FS concerterait l'ensemble des OS pour toutes décisions.

Examen des points à l'ordre du jour

1-Les conséquences de la mise en œuvre de GMBI pour les SDIF et SIP :

Compte tenu d'une dégradation des conditions de travail des agents du SDIF et des SIP et d'une situation devenue plus que critique, les OS ont demandé lors du CSAL du 20 juin 2023 que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de cette séance.

Le directeur a expliqué que les acteurs de prévention s'étaient rendus au SDIF de Rennes le 30 juin après midi. Il a reconnu que lors de cette visite peu d'agents étaient présents : 9 agents, les autres étant en formation, télétravail, congés ou arrêt maladie. Cette visite a permis un échange collectif, et le médecin de prévention a indiqué qu'il se tenait à la disposition des agents absents.

Le directeur s'est déplacé sur site le 5 juillet 2023.

Son constat est le suivant :

- les agents sont fatigués et frustrés de ne pas pouvoir accomplir leurs missions ;
- ils ont fait état d'un stress important et ont évoqué un certain détachement pour se préserver ;
- ils sont en colère : plus que la charge de travail, les agents mettent en avant des difficultés applicatives ;
- ils sont soudés, le management fait son travail d'accompagnement ;
- compte tenu de la rigidité de l'outil applicatif qui les prive de manœuvre, ils sont inquiets pour l'avenir, ils craignent de nombreux contentieux à la sortie des rôles.

Le directeur leur a indiqué être solidaire et à l'écoute, et prêt à recevoir les agents en souffrance.

Il a souligné avoir conforté les effectifs par la mise à disposition d'EDR, d'auxiliaires et de stagiaires, il renforcera en auxiliaires pendant la campagne des avis.

4 agents de la DDTM suivront la mission de la taxe d'urbanisme, 2 autres arriveront en 2024. « Ces agents sont aguerris et sont d'accord pour évoluer sur les missions foncières et cadastrales », et « leur arrivée se traduira par une réorganisation du service ».

Le directeur a assuré suivre l'évolution de ce service. Des rangs de priorité seront fixés pour tenir compte des pics de charge.

A ce jour, il y a 5000 e-contact, la situation est selon lui moins alarmante que dans d'autres départements, cela s'explique notamment par la qualité du fichier de publicité foncière dans le département. Ces e-contact sont sans impact réel sur la taxation des bases, l'encadrement a donc un rôle important : il faut effectuer un tri sur ces e-contact par un lissage et une priorisation.

Pour ce qui est du contentieux éventuel, selon le directeur « la messe est dite pour 2023 ».

Il a proposé de réfléchir avec l'encadrement sur le traitement du contentieux, sur une éventuelle simplification des travaux. Un gros travail d'appropriation sur les applicatifs est à faire. Un recensement des conséquences métiers sur les applicatifs sera fait pour pouvoir ajuster et simplifier la tâche des agents.

Il reviendra vers les agents et les OS à la fin du 2ème trimestre 2024. Cela nous semble bien tard compte tenu de la souffrance grandissante des agents !

La CGT lui a fait remarquer que les SIP étaient tout autant en souffrance avec GMBI : e-contact en nombre, réception accrue, fatigue, stress...

Le directeur a répondu que la centrale avait pris des mesures en repoussant la date butoir de l'obligation GMBI au 31 juillet. Il a signalé que dans le 35 il avait constaté une décreue très forte de la réception, et qu'il restait effectivement un stock de e-contact. Il a décidé de recruter des auxiliaires et a affirmé suivre de près la situation. Il a par ailleurs souligné que l'encadrement des SIP se réunissait le 7 juillet pour échanger sur la campagne des avis, et que ce serait l'occasion d'aborder les problèmes liés à GMBI. Il donnera quelques consignes (lesquelles?), et il y aura des travaux complémentaires pour fiabiliser l'outil, les collectivités et les « multipropriétaires ». Les propriétaires doivent en effet remplir une déclaration d'occupation pour chaque local que ce soit un garage, parking, appartement,

Le directeur a reconnu un défaut d'anticipation, il est surpris de l'ampleur de la réaction des usagers à propos des questions d'assiette. Il a estimé payer le prix de la transparence de la DGFIP qui donne dans GMBI tout le détail des bases d'imposition.

La CGT lui a fait remarquer qu'en 6 mois, seules 60% des déclarations d'occupations des biens ont été validées et qu'il semble plus que difficile d'envisager que 40 % seront validées en un mois. Le directeur a répondu que les travaux d'avancement dans le 35 était supérieur à la moyenne nationale, puisque le département avait un taux de 65% d'obligations déclaratives satisfaites sans compter les grands comptes qui ne sont pas intégrés. Il n'y a pas d'inquiétude à avoir : le taux devrait progresser vite avec l'intégration des « multipropriétaires ».

Son optimisme est totalement disproportionné par rapport à une situation que les agents et représentants du personnel jugent alarmante.

L'intersyndicale fait en conséquence lecture d'un droit d'alerte reproduit en dernière page.

Le directeur a répondu que ce droit d'alerte s'inscrivait dans une démarche nationale, et que le DG y répondrait au niveau national.

Après lui avoir expliqué que GMBI avait des répercussions locales et que ce droit d'alerte le concernait directement, il lui a été rappelé la procédure. Le droit d'alerte impose une enquête immédiate. Et en cas de désaccord, une FS extraordinaire doit être convoquée et si le désaccord persiste l'inspection du travail est saisie.

Le directeur a répondu que des mesures immédiates avaient été prises, et que la procédure serait respectée.

2-Installation des BDV, BCR et Brigade anti-fraude au RDC de la cité administrative :

La direction a expliqué que cette installation répondait à un souhait des agents de se retrouver sur un même plateau, et qu'il fallait tenir compte de la réalité du travail : les agents sont frappés de « nomadisme » Les travaux débuteront au cours de l'automne 2023, pour une installation fin du 1^{er} trimestre 2024.

Réponse lui a été faite que la concertation des agents n'emportait pas obligatoirement validation du projet.

Le directeur a ensuite indiqué qu'il fallait avoir conscience d'un état de fait :

- d'abord la circulaire de Mme Borne sur la rationalisation des espaces. Si la DRFIP 35 ne s'inscrit pas dans la directive Borne, les budgets seront refusés. Les crédits sont en effet conditionnés à l'application de la directive Borne.

- et ensuite les objectifs de réductions de nos empreintes carbone. C'est une directive qui s'impose à toutes les administrations, ce n'est pas du « baratin », il y a aura des indicateurs et les ministères demanderont des comptes.

Il a expliqué que nous vivions une véritable « révolution », et qu'il fallait prendre en compte ces nouveaux changements, et acquérir de nouvelles habitudes. Il faudrait même à l'avenir réfléchir à du mobilier de seconde main.

Autrement dit, peu importe les conditions de travail des agents pourvu que nous respectons les consignes de Bercy ou de la gouvernance.

Les OS ont dénoncé l'absence d'une fiche impact, et de l'avis des acteurs de prévention.

L'intersyndicale a donné lecture d'une délibération.

Délibération relative au projet d'installation des BDV- BCR- BAF

Selon l'article 69 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020, la formation spécialisée est consultée sur les projets importants modifiant [...] les conditions de travail. Est inscrit à l'ordre du jour de la FS du 6 juillet 2023 le projet d'installation des BDV- BCR- BAF au RDC de la Cité administrative..En l'état actuel, les documents présentés ne permettent pas d'analyser ce projet ni d'émettre un avis.

Par conséquent, les représentants du personnel CGT, Solidaires, CFDT et FO demandent la production des éléments complémentaires énumérés ci-dessous:

- le dossier d'impact,
- le rapport de visite de l'inspectrice santé et sécurité au travail ainsi que l'avis du médecin de prévention.

Nous demandons donc l'inscription de cette question à l'ordre du jour du prochain CSAL.

Rennes le 06/07/2023

Le directeur a répondu qu'il ne répondrait pas de suite à la délibération et qu'il allait se rapprocher de la DG.

3- Projet d'installation de la trésorerie hospitalière de Rennes au RDC de Magenta :

La direction a présenté son projet en arguant se situer dans la doctrine d'occupation des immeubles.

Effectivement à la lecture des plans, nous ne pouvons que constater que le nombre de bureaux est en dessous du nombre d'agents. Le flex-office devient la norme, les agents n'auront donc plus un bureau personnel.

La direction s'est voulue rassurante en expliquant que beaucoup d'agents font du télétravail et que si tous les agents sont présents un même jour, il y aura suffisamment de bureaux (des postes de travail plus petits sont prévus).

Pour information, la directive Borne vise à encourager une hybridation des modes de travail : présentiel, distanciel, co-working, tiers lieux. Désormais c'est un ratio unique d'optimisation immobilière exprimé en surface utile brute (SUB) rapporté au nombre de résidents. On ne parle effectivement plus d'agents mais de résidents, la notion de bureau devient celle de locaux accueillants des activités administratives et n'a plus le

sens de poste de travail. Le poste de travail n'est plus qu'un emplacement où un agent dispose d'une connexion, d'un éclairage, d'un bureau lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant de travailler au moins une demi-journée en continu. C'est la fin d'un poste de travail par agent. La logique de x m² par agent est dorénavant erronée, il convient de réfléchir par résidents et par service. C'est « le ratio batimentaire » !

Les OS ont fait la même remarque que pour le projet précédent : pas de fiche d'impact, pas de rapport des acteurs de prévention.

Une nouvelle délibération a été lue.

Délibération relative au projet d'installation de la TH à Rennes Magenta

Selon l'article 69 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020, la formation spécialisée est consultée sur les projets importants modifiant [...] les conditions de travail. Est inscrit à l'ordre du jour de la FS du 6 juillet 2023 le projet d'installation de la Trésorerie hospitalière de Rennes à Magenta. En l'état actuel, les documents présentés ne permettent pas d'analyser ce projet ni d'émettre un avis.

Par conséquent, les représentants du personnel CGT, Solidaires, CFDT et FO demandent la production des éléments complémentaires énumérés ci dessous:

- le dossier d'impact,
- le rapport de visite de l'inspectrice santé et sécurité au travail ainsi que l'avis du médecin de prévention.

Nous demandons donc l'inscription de cette question à l'ordre du jour du prochain CSAL.

Rennes le 06/07/2023

Le directeur, étonné, a demandé des explications sur la fiche d'impact que nous souhaitons avoir. Il a dit qu'il allait réfléchir sur une fiche type sur laquelle on pourrait retrouver les indicateurs avant et après projet.

Le directeur a la mémoire bien courte ! Lors de la mise en place du NRP un nombre important de fiches d'impact a été édité, mais c'est vrai que cette fois il doit y insérer un élément de taille : la directive Borne !

Le directeur nous a indiqué que le 35 était candidate pour une expérimentation des « tiers lieux ». Cette expérimentation est menée à l'intérieur de la DGFIP et dans une démarche interministérielle. (Le tiers lieu est un espace de travail ouvert où les agents peuvent télétravailler). Comme toujours la DRFIP 35, bonne élève, se porte volontaire !

4- Examen des points obligatoires :

4-1 Fiches de signalement :

4 fiches de signalement ont été rédigées.

3 fiches pour des insultes d'usagers, l'administration a envoyé le courrier de mise en garde.

1 fiche a donné lieu à débat, la situation est à surveiller.

4-2 Accidents du travail :

3 accidents de travail ont été déclarés, accident ayant pour cause des chutes. L'administration a reconnu l'imputabilité de ces accidents.

Deux accidents demeurent en suspens, l'administration ayant levé la présomption d'imputabilité. Les agents concernés ont été reçus par le médecin agréé par la préfecture qui a rendu un avis de non imputabilité, les deux dossiers sont renvoyés devant le conseil médical qui devrait se tenir en septembre.

A la rentrée la CGT finances publiques vous fera une synthèse sur les fiches de signalement et sur les accidents de service pour vous aider dans vos démarches. Ces outils sont des droits et garanties dont chaque agent dispose, il ne faut pas hésiter à les utiliser en cas de besoin.

4-3 Registre hygiène et sécurité :

Il ressort des problèmes de luminosité trop importante dans certains locaux, des chaleurs excessives, des stores non adaptés.

L'administration a indiqué regarder au plus près ces situations, certains travaux ont déjà été engagés via les fiches actions.

N'hésitez pas à nous faire remonter si les problèmes persistent.

4-4 Exercices évacuation :

L'administration a relevé des dysfonctionnements sur les exercices d'évacuation à Magenta et au Turgot ? Elle se charge de régler ces problèmes.

4-5 Fiches action :

Les OS s'interrogent sur la nécessité d'un financement de certaines actions par la FS. Certains travaux semblent relever du budget BIL, et d'autre devraient faire l'objet d'un cofinancement.

La direction a expliqué qu'il fallait impérativement engager le budget avant l'automne, que cette année était particulière dans la mesure où la FS s'était réunie pour la 1ere fois en mai.

Les OS ont accepté de financer à titre exceptionnel l'ensemble des actions prévues. Mais nous avons insisté sur le caractère exceptionnel et averti que l'année prochaine nous ne validerons pas des fiches actions que nous estimons en dehors du budget de la FS. Nous avons également indiqué réfléchir à des propositions d'actions, notamment relatives aux risques psychosociaux.

4-6 Budget :

La direction a fait un état du budget à ce jour, et s'est engagé à envoyer le tableau actualisé (celui qui tient compte des dernières actions votées).

5-Questions diverses :

- Cantine de Fougères :

La direction a indiqué que la Centrale mettait fin au financement à hauteur de 25 euros car pas assez de personnes à déjeuner. La cantine va donc fermer, et la DRFIP réfléchit à un conventionnement sur un restaurant à proximité ou sur des tickets restaurant.

- Cantine de Vitré :

Le prestataire ne fonctionnant pas l'été des tickets restaurant seront mis en place. La direction a informé de ses appréhensions sur l'avenir de la cantine.

- Cantine de Saint-Malo :

La direction a indiqué être là pour soutenir l'Association. Autrement dit c'est à l'Association de faire des appels d'offres en lien avec la délégation de l'action sociale. Une convention a été signée avec la cafétéria du Leclerc.

Juste en fin de séance le directeur nous a fait part d'un scoop :les suppressions d'emplois sont ramenées de 450 à 250 emplois pour l'année 2024, et aucune suppression en 2025.

Nous ne pouvons que nous féliciter de ce recul, mais celui-ci reste largement insuffisant. Si la DG est autant attachée aux conditions de travail alors il faut créer des emplois et en nombre.

La délégation CGT Finances publiques 35 à la FS

Rennes, le 11/07/2023

Droit d'alerte sur la situation des agents du SDIF et des SIP d'Ille et Vilaine

Rennes, le 4 JUILLET 2023

Monsieur le Président,

L'ensemble des représentants élus et mandatés à la formation spécialisée du CSAL de la DRFIP 35 déposent ce jour un droit d'alerte pour le SDIF et les SIP, constatant l'existence d'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents de ces services dans l'exercice de leurs fonctions.

Conformément aux articles L4131-1 à L4131-4 (principes des droits d'alerte et de retrait) et aux articles L4132-1 à L4132-5 (conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait) du code du travail transposés aux articles 5-5 à 5-9 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié 2020, relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et conformément à l'article 67 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, l'ensemble des représentants à la formation spécialisée du CSAL de la DRFIP 35 ont constaté qu'il existe plusieurs causes de danger grave et imminent liées à l'existence de risques psychosociaux (RPS) chez les personnels des SDIF et SIP :

ils subissent depuis plusieurs années une dégradation de leurs conditions de travail au quotidien, liée à différentes réorganisations en lien avec les « réformes » impulsées par la DGFIP et à la suppression des emplois : départementalisation, regroupement des missions foncières au 1/09/2021, mise en place des applications SURF, déploiement de GMBI et GESTLOC, transfert de la taxe d'urbanisme en 2023.

Dans ce contexte, la situation a encore empiré, pour atteindre une situation inédite de dégradation des conditions de travail au cours du 1^{er} semestre 2023, principalement à cause de GMBI. La nouvelle obligation déclarative foncière des contribuables, instaurée le 1^{er} janvier 2023, génère un accueil exponentiel, tant au guichet, qu'au téléphone, que dans E contact, dans les balf, par courrier papier, dans les France Services qui nous relayent les demandes. Jamais les SIP et SDIF n'ont subi une telle submersion, à laquelle les agents ne peuvent pas faire face malgré tout leur professionnalisme et leur implication.

Comme les représentants des personnels et les agents désignés comme experts l'ont évoqué lors du CSAL du 20 juin dernier, la charge de travail s'intensifie, les dysfonctionnements se multiplient, l'organisation du travail se dégrade, les conditions de travail se détériorent. La pétition signée très majoritairement qui vous été remise le même jour en atteste.

Le nombre d'agents en mal-être dans ces services augmente, avec des conséquences graves sur la santé physique et mentale : crises de larmes, troubles du sommeil, nervosité, syndromes anxio-dépressifs.

L'exposition aux risques psychosociaux entraîne stress au travail (déséquilibre perçu par un individu entre ses contraintes et ses moyens d'y faire face), mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, accentué par les violences externes (incivilités, menaces, agressions physiques ou verbales) et les violences internes (conflits exacerbés, harcèlement sexuel ou moral), épuisement professionnel, épuisement émotionnel, dépersonnalisation ou cynisme, sentiment de non-accomplissement, pouvant conduire jusqu'au suicide.

Dès le CSAL du 20 juin, vous avez reconnu l'état d'urgence au sein des services, en affectant des renforts provisoires d'auxiliaires et l'appui d'inspecteurs et de contrôleurs stagiaires.

De plus, les médias ont largement relayé cette situation critique, et le Directeur Général des finances publiques a reconnu l'échec du déploiement de GMBI en repoussant la date limite des formalités des propriétaires d'un mois.

A ce jour, les mesures mises en œuvre sont insuffisantes pour répondre aux difficultés des agents et à la désorganisation des services.

La jurisprudence sur la responsabilité de l'employeur consacre l'obligation de résultat et non pas la seule obligation de moyens : dès lors que le résultat n'est pas atteint, sa responsabilité est engagée.

Dans le cadre de cette procédure d'alerte, nous attendons une réponse circonstanciée sur les sujets évoqués sur la surcharge de travail et le malaise et mal-être au travail qui sévit dans ces différents services. Des réponses détaillées de l'administration et un plan d'action sont attendues, tant par les personnels concernés que par les représentants des personnels.

Dans le cas où l'administration ne parviendrait pas à lever le danger grave et imminent soulevé par les représentants des personnels, les élus à la FS de la DRFIP 35 se réservent le droit d'utiliser toutes les dispositions législatives possibles pour venir en aide aux agents.

Les élus et mandatés à la formation spécialisée de la DRFIP 35, CGT- Solidaires- CFDT -FO