

## Compte rendu du CTL du 08/11/ 2022

La CGT Finances publiques, Solidaires et FO ont donné lecture de leur déclaration liminaire respective.

### Réponses du DRFIP 35:

- **Sur le remue méninge:** le DRFIP 35 indique que le DG a toujours expliqué que l'exercice était transparent, que toutes les « remontées » des agents de la DGFIP seraient retranscrites sans aucune censure. Le document de synthèse ne présage en rien les préconisations qui seront prises. Le directeur précise qu'il faut bien distinguer la phase restitution qui vient de s'achever de la phase de décision qui débute.

A la demande de la CGT, le directeur a fait la synthèse du remue méninge au niveau local. Il s'est tout d'abord félicité du nombre de participants à cet exercice qui s'est élevé à plus de la moitié des agents. Il a ensuite indiqué que le remue méninge du 35 avait des sujets convergents avec les autres DDFIP et DRFIP : rémunération, attractivité... Il a fait en outre remarquer que beaucoup de propositions ont été faites sur les sujets métier.

Pour le directeur, la synthèse locale permet d'établir 3 catégories de sujets :

- des sujets qui relèvent directement de la DG et sur lesquels la DRFIP ne peut pas intervenir ;
- des sujets très techniques sur les métiers, une synthèse thématique sera faite et adressée aux services de la DG concernés. Le directeur propose de transmettre ces travaux aux OS pour avoir une vision transversale ;
- des sujets qui relèvent directement de la DRFIP du 35, qui seront étudiés en local et qui pourraient être intégrés au plan triennal de la direction.

La CGT lui fait remarquer qu'il a omis d'évoquer un problème récurrent à toutes les directions : des effectifs insuffisants pour remplir les missions de la DGFIP. La CGT a par ailleurs rappelé la spécificité du département du 35 avec une croissance de la population sur Rennes et sa métropole. A cet égard, la CGT demande au DRFIP du 35 d'insister auprès de la DG sur cette spécificité, et en conséquence de revoir à la hausse les emplois. La CGT interroge en outre sur les modalités de calcul des emplois dévolus à la DRFIP du 35.

Le directeur répond que ses informations sont délivrées lors du CTL emplois, auquel la CGT ne participe pas. Face à l'insistance de la CGT, il explique que la DG fait un recensement précis des charges qui viennent pondérer l'appréciation que l'on a sur les suppressions d'emplois. La DG fait ensuite une comparaison relative avec les autres départements, c'est un sujet d'équité entre les directions, et procède alors à une homogénéisation en tenant également du tissu fiscal. La méthode est contrainte par une enveloppe fermée puisque c'est le Parlement qui décide. Le directeur précise « n'être ni député ni sénateur et ne pas voter la loi de Finances ».

- **Sur la rémunération au mérite:** le directeur se targue de l'avoir pratiquée au Ministère de la Défense, il explique ne pas y voir d'inconvénient dès lors que la pratique se fait en toute transparence. Il précise qu'en l'état actuel rien n'est figé.

Cette rémunération concernera :

- le corps des administrateurs de l'État nouvellement créé et pour lequel il est effectivement prévu une part variable. Ce n'est pas une nouveauté: les cadres de beaucoup d'administration dont la DGFIP bénéficiait d'une part variable avec le RIFSEP;
- et une population réduite compte tenu de la suppression de la responsabilité pécuniaire des comptables public. La Centrale estime en effet qu'il faut mettre en place des outils de responsabilisation.

Une interrogation demeure au niveau de la DG : la rémunération au mérite doit-elle « descendre » jusqu'aux cadres A+ qui occuperaient des fonctions comptables. Le débat n'est pas encore tranché. Le DRFIP indique ne pas avoir d'information allant dans le sens d'une rémunération au mérite de l'ensemble des agents de la DGFIP.

La CGT lui répond que le ministre Guérini a fait état de la fonction publique sans aucune référence à des grades ou corps particulier. Ce dernier a en effet réaffirmé devant la commission des lois dans le cadre du projet de loi de finances pour 2023, le 26 octobre l'intention de l'exécutif de *"mieux récompenser l'engagement individuel et collectif"* dans la fonction publique. *La notion de "plan d'intéressement"* n'est *"pas un gros mot"*, a-t-il ajouté.

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

#### **- Approbation de PV :**

La CGT annonce qu'elle ne formulera aucun avis sur le PV du CTL du 6 octobre 2002, elle rappelle ne pas avoir participé à ce CTL.

Les OS n'ont émis aucune remarque sur les PV.

#### **- Bilan de campagne des entretiens professionnels :**

Pour le directeur, l'entretien professionnel n'est pas un exercice arbitraire, il permet en effet de faire un constat objectif de l'année écoulée. Il ne s'agit pas de stigmatiser un agent, mais il faut reconnaître que la valeur des agents n'est pas la même pour tous les agents. Il y a les bons, les moyens et les mauvais agents. Lorsqu'un agent est mauvais, la question est de savoir pourquoi un agent est mauvais et de l'accompagner pour progresser. L'entretien est en outre important pour les listes d'aptitude et pour déterminer si l'agent a les qualités pour exercer

La CGT lui fait remarquer que pour elle il n'y a pas de « mauvais agents », et que ce terme est inapproprié. Il y a effectivement des agents en difficulté et tout particulièrement parce que la charge de travail est croissante, que la multiplication des réformes et restructuration fait perdre à l'agent un sens à son travail. Il appartient effectivement à l'administration de chercher la cause des difficultés et de tout mettre en œuvre pour aider l'agent. Et il ne faut pas attendre l'entretien professionnel pour déceler les éventuelles difficultés que peut rencontrer un agent, faut anticiper la situation et aider l'agent en amont. C'est tout au long de l'année que les agents doivent être écoutés et aidés, et pas seulement le jour de l'entretien professionnel ! En outre, la CGT souligne que la diminution des appels et des recours s'explique peut être par une auto-censure des agents qui ont perdu confiance dans le système. La disparition des CAP locales justifie également cette diminution.

Le directeur prend acte des observations de la CGT. Il rappelle son attachement à la concertation, et indique qu'il maintiendra les réunions bilatérales avec les OS.

Il est fait remarquer que les restructurations ne doivent pas avoir un impact sur les profils croix des agents qui pour certains voient leur profil croix varier à la baisse. Le directeur prend acte de ses observations.

Le directeur donne des précisions sur l'application ESTEVE qui va remplacer EDEN-RH : cette application est déjà utilisée à la DGFIP pour les cadres. Cette application a montré sa robustesse, la DGFIP s'inscrit dans la continuité des rubriques à servir. Selon lui, cette application se différencie par son ergonomie.

La CGT ne partage pas cette vision ESTEVE se veut beaucoup plus pointilleuse que l'application EDEN RH, et introduit de nouvelles modalités d'évaluation d'un agent.

La CGT souhaite une reconnaissance des agents qui consacrent une partie de leur temps de travail à la formation des contractuels.

L'administration doit impérativement prendre en compte le temps imparti à cette formation d'une part par une décharge d'activité, et d'autre part par une reconnaissance professionnelle.

Le directeur du pôle transverse indique que cette situation est déjà prise en compte, et reconnaît qu'elle doit être valorisée par le supérieur hiérarchique. Il précise que les contractuels ont également un entretien professionnel une fois par an, et que à ce jour il n'y a eu aucun refus de leur part.

#### **- DUERP :**

La direction présente aux OS le DUERP.

La CGT dénonce l'absence d'avis donné par le CHS-CT sur le DUERP, les documents ayant été communiqués trop tardivement aux OS, le CHS-CT n'a donc pu se prononcer.

La CGT s'étonne que le sujet des ondes électromagnétiques ne soit pas évoqué par la direction, les collègues sont en effet très inquiets, ils attendent avec impatience la réunion annoncée. Autre source d'interrogation, la disparition du site ULYSSE 35 du rapport du CRIREM beaucoup moins positif que les rapports des autres organismes.

La CGT explique que les agents manifestent un désintérêt grandissant pour le DUERP, ils considèrent en effet que ce document ne sert à rien, les agents ont le sentiment que les risques demeurent et que la direction n'intervient pas. Est cité le risque lié aux fils électriques qui jonchent les sols :chaque année les agents font état de cette situation, et à ce jour aucune solution n'a été trouvée. Pas même la restauration des espaces ne conduit à résoudre ce problème !

Par ailleurs, la CGT fait remarquer que le DUERP a perdu son caractère exhaustif. Certains risques ne sont pas retranscrits aux motifs que ceux-ci concernent peu d'agents ; ou que l'importance du risque est jugée désuète par le rédacteur.

La direction répond qu'elle ne peut laisser dire que rien n'est fait, que des mesures ont été mises en place et que le plan annuel de prévention (PAP) permet d'étayer cette réalité.

La CGT expose un problème d'éclairage lié aux travaux effectués sur le site de Magenta. Les agents se plaignent d'un éclairage agressif difficile à supporter. Pourquoi avoir modifié l'existant alors que celui-ci ne représentait pas de risque et qu'il convenait aux agents ? Qui plus est cette nouvelle installation va à l'encontre des messages de sobriété énergétique.

La direction explique ne pas avoir fait une commande allant dans le sens de ce nouvel éclairage, et s'engage à intervenir au plus vite.

#### **- Questions diverses :**

##### **- Service de publicité foncière :**

La CGT dénonce la situation dégradée des SPF : augmentation de la charge de travail, crainte du manque de personnel, enregistrement des actes à la chaîne, bugs de l'application informatique FIDJI, stress et mal être exponentiels des agents. Il est par ailleurs rappelé la consigne du J+ 2 donnée par le DG lors de sa visite, et qui à ce jour n'a pas été appliquée.

La direction s'étonne de cette situation alarmante. Pour elle, la numérisation se traduit par un allègement des tâches du SPF, notamment les tâches les plus fastidieuses, afin d'aboutir à une montée en compétence des agents. La direction s'engage à revoir le sujet rapidement.

La direction précise que la consigne du J+2, qui n'est pas la règle, doit être appliquée ponctuellement, comme une mesure de souplesse, lors des périodes de tension.

Pour la CGT, au regard de la situation des effectifs du service, cette situation de tension est dans les faits quasi permanente.

La délégation CGT prend acte de l'engagement de la direction pour une application du « J+2 » lors des périodes de tension et indique qu'elle sera vigilante à sa mise en œuvre.

**- Trésorerie municipale de Saint Malo :**

La direction indique que le service immobilier va se déplacer sur place, aucun projet n'est arrêté à ce jour.

La CGT met en garde contre des déménagements intempestifs, certains agents ont déjà été déplacés à plusieurs reprises.

**- Contractuels :**

Plusieurs interrogations sont portées par la CGT :

- la date de fin de contrat n'est plus communiquée aux OS pourquoi ? Cette date est particulièrement importante puisqu'elle détermine le délai de prévenance. Réponse de la direction : la DRFIP applique la consigne de l'administration centrale, mais elle va demander des explications
- quid des contractuels au PNAA ? La direction indique qu'elle va tout faire pour consolider la situation des contractuels, elle n'a aucun intérêt à se séparer d'eux. Un avenant sera fait au contrat
- Quelles sont les solutions préconisées par la direction pour les agents contractuels en souffrance ? La direction demande que les agents contractuels en souffrance se manifestent auprès d'elle. La Centrale va renforcer le parcours de formation professionnelle de ces derniers.

**- Pôle national d'apurement administratif (PNAA) :**

Le PNAA est-il considéré comme un service restructuré ?

Le directeur indique s'être déplacé au PNAA, et avoir échangé avec les agents. Il précise avoir demandé une feuille de route précise à la DG pour l'année 2023, et réfléchir en interne pour des bilans de compétences en matière comptable.

Il souligne une divergence d'interprétation sur la question de savoir si le PNAA est un service restructuré, que cette question n'est pas figée et que le débat sera tranché très rapidement.

**- Devenir des SIP, mise en place de GMBI (Gérer mon bien immobilier), suppression de la TH :**

La CGT explique que dans les SIP tout comme dans les SPF évoqués précédemment, les agents sont confrontés à une industrialisation de leurs missions et à une perte du sens de leur travail.

GMBI va renforcer ce sentiment : les agents vont devoir traiter en masse des listes.

Si la taxe d'habitation des résidences principales est supprimée, la taxe d'habitation sur les résidences secondaires et la taxe sur les logements vacants demeurent, et donc les travaux de gestion sont toujours une réalité.

Les agents des SIP sont très inquiets pour leur avenir.

Le directeur se veut rassurant. Avec GMBI c'est tout le processus qui va être revu, et cela devrait alléger considérablement les tâches de gestion de TH et TF.

Le directeur indique qu'un groupe de travail est mis en place pour redonner plus de lisibilité aux SIP et de ne pas avoir de doute sur la pérennité des SIP au niveau départemental. Le « cœur de métier » devrait rester, mais le périmètre devrait changer notamment avec le recouvrement forcé ; sur la mise en place de pôle de contentieux de contrôle dans les SIP. Il se demande aussi si à l'avenir il ne faudrait pas réfléchir en terme de bassin géographique plutôt que par département. Ainsi, un SIP pourrait intervenir sur plusieurs départements. Exemple : le SIP de Redon qui se situe en bordure de 3 départements. Le directeur précise qu'il s'agit d'une réflexion personnelle... Une réflexion pas anodine puisque consignée dans le remue méninge si cher à notre DG !

**- Relance des défaillants, déclaration automatique :**

La CGT interroge sur les consignes relatives à la relance des défaillants restituables déclaration automatique. Il est demandé aux agents du 35 de traiter les déclarations automatiques non validées des usagers restituables sans envoi d'une relance. Dans d'autres départements, les instructions sont différentes. La CGT dénonce un traitement différencié des usagers en fonction de la nature de leur déclaration, de leur situation géographique. Quid également du civisme fiscal ?

La direction explique que la note de la Centrale donne toute latitude aux directions locales, elle reconnaît le traitement différencié des usagers mais explique agir pour le mieux auprès des usagers et des agents.

La CGT constate que les mesures dites de simplification aboutissent avec la déclaration automatique et la numérisation à outrance à une dégradation du civisme fiscal, et du consentement à l'impôt et une forme d'industrialisation des tâches pour les agents.

Les travaux de relance des défaillants sont ainsi considérablement alourdis, la direction ne nie pas ce dernier élément.

**- Contrôle déontologique des agents :**

La CGT souhaite que la direction fasse un rappel auprès des chefs de service qui continuent d'utiliser la messagerie professionnelle des agents pour leur adresser des demandes de justifications. Par ailleurs, il est rappelé que les agents de la DGFIP doivent être traités dans le cadre de ce contrôle comme tous les usagers, et que certaines demandes de justificatifs sont exagérées au regard des enjeux. La direction a indiqué avoir déjà rappelé ces principes aux chefs de services concernés. Demander à un agent de justifier de ses dons pour un montant minime alors que le dossier ne fait apparaître aucune incohérence n'est pas une pratique recommandée de la direction pour le contrôle des dossiers. La division du contrôle fiscale n'a de cesse de répéter qu'il faut adapter les moyens aux enjeux.

**- Contrôle de traçabilité :**

La CGT met en garde sur les dérives du contrôle de traçabilité. Ce contrôle est jugé excessif, la menace d'une sanction est déplacée, ce contrôle peut conduire les agents à limiter leur consultation par crainte de ne pas pouvoir se justifier. Ainsi par exemple dans le cadre d'un contrôle, un agent risque de s'autocensurer dans ses recherches sur un dossier.

Rennes, le 21 novembre 2022

Les élus CGT en CTL