



Compte rendu du CSAL du 23 novembre 2023

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

Le Directeur a indiqué qu'il répondrait aux différentes observations et interrogations lors de l'examen des différents points à l'ordre du jour de ce CSAL.

1. Approbation du PV du 27 septembre 2023 (avis):

Aucune observation n'est formulée.

Vote: favorable unanime

2. Modification des ponts naturels 2024 suppression du pont naturel du 10 mai 2024 (avis):

Le DRFIP a proposé la suppression du pont naturel du 10 mai 2023 conformément à la circulaire de la Centrale en date du 13 juillet 2023. Il a argué que cette note s'imposait aux directeurs départementaux.

Avant d'entamer les débats, les représentants du personnel ont donné lecture de la pétition unitaire réclamant le maintien du pont du 10 mai 2023. Cette pétition a été massivement signée par les agents de la DRFIP, environ 500 à ce jour, elle continue à circuler dans les services.

La CGT a rappelé les faits: ce pont a déjà fait l'objet d'un vote lors du CSAL du 23 mai 2023 validé et publié sur Ulysse 35.

Revenir sur une décision actée est incompréhensible tant pour les organisations syndicales que pour l'ensemble des agents de la DRFIP. Ce revirement est considéré comme un affront et une marque de mépris, ce d'autant plus que l'engagement des agents est régulièrement confirmé.

Nous avons interrogé le directeur sur la valeur des avis émis en CSAL et l'intérêt de rendre des avis si ceux-ci étaient remis ultérieurement en cause.

Pour la CGT, cette circulaire ne s'impose pas, il s'agit d'une recommandation. D'ailleurs, il est à noter que certains directeurs départementaux ont maintenu ce pont.

Nous avons fait remarquer que les écoles, collèges, et lycées seraient fermés, tout comme beaucoup d'administrations et d'entreprises. Les parents d'enfants vont avoir des difficultés pour faire garder leurs enfants, et bien entendu la DG n'en a que faire... à moins qu'elle ne décide de financer les gardes d'enfants ou d'accepter que les agents viennent sur leur poste de travail avec leurs enfants.

En réponse, le Directeur a fait état d'une situation singulière puisque l'avis voté en mai 2023 est en contradiction avec la circulaire de juillet 2023. Mais, il a argué que rien n'interdisait qu'un CSAL revienne sur un avis émis. Il a indiqué ne pas avoir de divergences de fond, et de ne pas être loin de partager la revendication des agents. Il a convenu que ce n'était pas une mesure pertinente, mais ne pas avoir d'autres choix que d'appliquer les consignes de la Centrale.

Il a ensuite fait savoir que la circulaire devrait être appliquée avec souplesse et que les agents pourraient prendre des congés, et qu'il donnerait des consignes en ce sens au chef de service. La règle des 50 % d'effectif présent ne sera pas applicable.

Il lui a été signifié que décaler les dates de campagnes impôt sur le revenu aurait certainement été plus judicieux, et que la position actuelle de la Centrale n'était pas du tout anecdotique. Elle témoigne au contraire d'un nouveau manque de considération à l'égard des agents.

Après une interruption de séance sollicitée par les représentants du personnel, l'ensemble des syndicats lui a signifié leur refus de participer au vote.

En effet, un vote sur ce point du 10 mai 2024 avait déjà eu lieu lors du CSAL du 23 mai dernier, et la

décision d'accorder le pont du 10 mai 2024 avait déjà été actée.

Pour la CGT, modifier un avis validé dans une instance crée un dangereux précédent qui ouvre la voie à la remise en cause d'autres décisions des instances.

Le directeur a refusé de revenir sur sa position. Loyauté quand tu nous tiens !

Nos OS lui ont fait savoir que les syndicats nationaux s'interrogeaient sur un appel à la grève le 10 mai 2024.

3. Bilan des entretiens professionnels (information):

La direction a indiqué que cette campagne s'était faite à base constante et avait été plus fluide. Les modifications ont concerné la suppression des CAP locales, la mise en place d'un nouvel applicatif (ESTEVE), et le rapprochement des acteurs d'évaluation.

La CGT a souhaité avoir le chiffre des personnes qui ne participaient pas à l'entretien professionnel. Les documents font en effet état des seuls refus de signatures. Or, un agent peut ne pas avoir assisté à son entretien et avoir signé le compte rendu. La direction a répondu qu'elle allait essayer d'extraire les données relatives au refus d'entretien, et nous les transmettre.

Nous avons dénoncé la nouvelle méthodologie des entretiens professionnels qui privent les agents d'un recours hiérarchique pertinent: l'agent est évalué par son encadrant direct (cadre A encadrant ou inspecteur divisionnaire), et le recours hiérarchique a lieu devant le chef de service. Cette proximité pose question sur l'indépendance du cadre de 1^{er} niveau par rapport à son chef de service. Nous savons qu'un échange aura lieu en amont entre les encadrants qui travaillent au quotidien dans le même service.

Il a été mentionné que cette campagne a été marquée par des cafouillages sur les items de management pour l'évaluation des cadres A.

Le directeur a précisé que la circulaire de la DGAFP imposait la proximité de l'évaluation, mais a souligné que la division RH pourrait être sollicitée pour des cas particuliers, ou des ajustements.

La CGT a fait remarquer qu'un rapport soulignait que les agents de la DGFIP étaient «surnotés» par

rapport aux autres agents de la fonction publique, on peut donc se demander si ces nouvelles pratiques n'ont pas vocation à remédier à ce constat.

4. Bilan 2022 du télétravail (information):

La CGT a fait plusieurs observations sur le bilan du télétravail présenté par la direction:

- le nombre de refus retranscrits dans SIRHIUS ne reflète pas la réalité. Celui-ci est effectivement faible parce que les refus se font par voie orale, lors d'un entretien avec le chef de service. L'agent ne fait pas de demande dans SIRHIUS et le chef de service ne fait donc pas mention du refus et de sa justification dans SIRHIUS. Cette situation vaut tant pour les demandes initiales ou de renouvellement de télétravail que pour celles relatives aux jours de travail dits flottants.

Le directeur a indiqué qu'il ne doit pas y avoir de pression hiérarchique, et que l'agent doit pouvoir manifester son souhait dans SIRIUS, même en cas de refus oral du chef de service. Un rappel sera fait auprès des chefs de services en ce sens. Pour lui, il faut encourager le dialogue préalable ; le choix de l'agent doit être apprécié collectivement en fonction des charges de travail du collectif.

- les agents en télétravail doivent exercer leurs missions dans des conditions de travail similaires à celles exercées en présentiel. La direction estime en effet, que seules les préconisations de la médecine du prévention doivent être prises en compte pour un aménagement de poste, elle a argué notamment que le budget était restreint. Nous avons donc rappelé l'accord sur le télétravail et notamment son article 7. Le directeur a répondu qu'il n'avait pas la même interprétation. Cet article ne peut pourtant pas être plus explicite.

- les modalités d'application du télétravail font l'objet d'appréciations diverses par les chefs de service. Ainsi, certains demandent aux agents de revenir en présentiel après une période de vacances, alors même que leurs jours de télétravail ont été fixés en amont lors du dépôt de leur demande initiale de télétravail. D'autres refusent d'octroyer des jours consécutifs de télétravail.... Pourtant aucune note officielle ne précise de telles consignes. Il est donc nécessaire de faire un rappel aux chefs de service.



- dans certaines directions locales, des conventions (ou chartes) sont à l'étude ; ces conventions font peser un climat de suspicion sur les télétravailleurs, leur demandant par exemple de tenir un agenda des missions exercées au quotidien, leur indiquant que les pauses doivent être limitées. La CGT a indiqué qu'elle serait particulièrement vigilante. Le directeur a répondu qu'il n'y avait pas de flicage des agents en télétravail.

5- Questions diverses:

- Prime GMBI:

Dans son message publié sur Ulysse le 24 octobre 2023, «la Direction générale, consciente des efforts réalisés par les agents de la DGFIP, a décidé d'allouer une prime exceptionnelle de 500 €, qui sera versée sur la paie de décembre 2023, à l'ensemble des agents mobilisés pour la campagne GMBI message diffusé sur Ulysse national par le DG . »

Sauf que comme souvent, la réalité est bien différente des promesses faites par la DG: l'octroi de cette prime sera limité à certains agents. La DG a fait le choix unilatéral de distribuer cette prime aux seuls personnels ayant subi les dysfonctionnements de GMBI. Ainsi, seuls les agents des SIP, SDIF, centres de contacts, titulaires et contractuels, sont concernés.

Le DRFIP 35 a indiqué avoir demandé à titre dérogatoire à la DG d'y ajouter certains agents de la Direction en charge des missions foncières et les géomètres, et être en attente de validation de cette proposition par la DG .

En revanche, aucune dérogation pour les EDR et vacataires, qui sont exclus du dispositif.

Le DRFIP du 35 a confirmé la position du DG: les EDR bénéficient d'un statut et d'un régime indemnitaire particulier qui ne peut justifier l'octroi d'une prime supplémentaire. Pourtant, avec la création annoncée par le DRFIP 35 d'un service d'appui au réseau pluridisciplinaire (SAR), on ne peut que s'interroger sur la pérennité tant du statut des EDR que de leur régime indemnitaire. Cette réforme vise à regrouper les EDR au sein d'un même service, le SAR, pour effectuer du travail à distance pour d'autres services du département.

Les EDR ont autant souffert que les autres agents impliqués dans le «désastre GMBI», certains ont changé de taches du jour au lendemain, par exemple

pour traiter les exonérations TF des usagers «économiquement faibles»

Le directeur a conclu par ces propos «le sujet est national»... autrement dit il ne peut rien faire !!!

Pour la CGT, la prime GMBI constitue une inégalité de traitement supplémentaire qui participe à diviser les agents.

La CGT a en outre rappelé que cette prime s'inscrivait dans le cadre des négociations indemnitaires ouvertes le 12/09/2023, et que le directeur ne pouvait donc pas se prévaloir d'être un acteur dans la décision du DG.

- Note départementale sur l'organisation des SIP en date du 3 novembre 2023:

La note départementale relative à l'organisation des SIP du 3 novembre 2023 s'inscrit dans la suite de la note DG du 16 mai 2023. Cette note départementale a été publiée sur Ulysse 35, sans aucune discussion avec les représentants du personnel et sans échange avec les agents des SIP, directement concernés.

La CGT a donc demandé à la direction de porter ce point en questions diverses de ce CSAL.

Nous avons indiqué que le terme «d'acculturation» employé dans la note locale n'était rien d'autre que la polyvalence des agents, et que nous étions très attachés à la séparation assiette-recouvrement.

Nous avons par ailleurs interrogé le Directeur sur son mutisme concernant l'organisation des SIP du département au regard de l'organisation préconisée par la note de la Centrale. La DG prévoit en effet un schéma type SIP siège avec des antennes. Il s'agit de transformer les SIP de moins de 20 agents en «antennes» pour appuyer des «SIP sièges» plus importants. Ces antennes seraient composées au maximum de 8 agents.

Ce dispositif est-il applicable à la DRFIP du 35 ? Quel SIP vont devenir des antennes, Vitré Redon Fougères ?

Pour le Directeur, la note locale est sans ambiguïté: «il n'y aura pas de création d'antennes dans le département, et on maintient une spécialisation des équipes.» Il s'est voulu particulièrement rassurant sur les SIP de la direction jusqu'à l'horizon 2027, date de fin du COM 2023-2027.



Pour lui, l'idée n'est pas de fusionner dans un grand tout, il s'agit de développer «l'acculturation», la compréhension des enjeux du recouvrement par les collègues de l'assiette et pour les agents du recouvrement de ceux de l'assiette, avec la volonté de rapprocher les équipes par le dialogue, pour fluidifier les échanges

L'exemple d'organisation à suivre selon lui est celui des SIP de Rennes fusionnés, avec un pôle gestion, accueil et recouvrement. La sectorisation géographique n'est plus à l'ordre du jour, sauf cas particulier. Une marge de manœuvre sera possible pour le contrôle sur pièce des dossiers des particuliers. Le CSP d'initiative pourra ainsi être réalisé par des agents des SIP. Un nouveau revirement de la DRFIP ! C'est en effet cette même DRFIP qui, il y a quelques années, a transféré le CSP d'initiative des SIP vers le PCRP. Nous avons pourtant marqué notre opposition à ce transfert ! A la DGFIP on fait et on défait, non sans dégâts pour le service public !

- Campagne Taxe d'habitation en secondaire:

Suite à la campagne GMBI catastrophique, et aux nombreuses alertes formulées par les organisations syndicales, la CGT a souhaité aborder la question de la campagne TH secondaire et son unique rôle payable au 15 décembre 2023.

Pour la direction, il n'est pas anormal qu'il y ait un certain nombre d'erreurs. Elle considère que celles-ci ne sont pas en nombre considérable et qu'il y a des abus dans presse.

Dans le 35, le taux de déclaration des propriétaires pour GMBI est de 90 %, ce qui est supérieur à la moyenne nationale qui est de 84 %. Elle annonce que le nombre de réclamations et de contentieux est «seulement» de + 16%.

La direction tente de minimiser les difficultés rencontrées à la sortie du rôle TH et le nombre de contentieux qui explose: plus de 800 messages e-Contact en seulement une semaine sur un seul SIP de Rennes, des taxes d'habitations qui sortent au nom des enfants mineurs, de nombreux cas incompréhensibles, un outil GESTODL particulièrement chronophage et peu performant, des contentieux...la réalité des services est loin de celle que le Directeur décrit.

Pour la Direction, si il y a une réclamation, le doute doit bénéficier au contribuable, des codes empêchements doivent être saisis par les services du recouvrement pour laisser le temps aux services gérant les réclamations de pouvoir les traiter, mais également pouvoir rassurer les contribuables quant à la date butoir de paiement qui se rapproche à grands pas. La direction maintient que la situation est sous contrôle et précise que la mise en place d'une nouvelle application s'accompagne toujours de difficultés dans un premier temps.

Pour la CGT, c'est le mode dégradé qui devient la norme

Comme pour toutes les problématiques évoquées lors de ce CSAL, le Directeur a fait référence à des Retex (retour d'expérience), qui permettront des améliorations pour 2024.

A la DGFIP, le Retex est la solution à tous les problèmes...

Sur la question d'un soutien téléphonique éventuel aux centres de contacts, le directeur a répondu qu'il n'était pas prévu pour le moment de faire appel au renfort des SIP, et ceci malgré une augmentation du nombre d'appels.

- Situation des contractuels:

1/ La CGT a demandé si les enfants des collègues contractuels pouvaient prétendre à l'arbre de Noël ainsi qu'au bénéfice des cadeaux au même titre que leurs collègues statutaires.

Après renseignements pris auprès de la délégation de l'action sociale, la direction nous a informés que les contractuels avaient les mêmes droits à l'action sociale que les fonctionnaires. Il faut donc qu'ils se rapprochent très rapidement de la délégation sociale pour pouvoir en profiter.

2/ Notre délégation a alerté la direction sur la question des arrêts maladie de nos collègues contractuels durant les 4 premiers mois de leur contrat. En effet, pendant cette période, ils ne peuvent prétendre à la subrogation et, outre le jour de carence, les journées non travaillées pour arrêt maladie leur sont défalquées les mois suivants en fonction de la quotité saisissable, sans aucun message les avertissant de cette ponction. Dans la majorité des cas, cette situation met à mal financièrement nos collègues contractuels qui doivent a posteriori se rapprocher des services de la CPAM pour demander leur prise en charge. En plus des délais de reversement, nos collègues sont loin



Syndicat national CGT finances publiques – section d'Ille-et-Vilaine

Téléphone : 02 99 29 00 07

Mail : cgt.drffip35@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet : <https://35.cgtfinancespubliques.fr/>

d'avoir une compensation à hauteur des sommes non perçues via leur paye.

La CGT a donc demandé au directeur que le service des RH leur explique avec précision ce dispositif lors de la signature de leur contrat et interroge la Centrale sur cette question, et tout particulièrement la possibilité de mettre en place un dispositif pour pallier aux difficultés qu'entraîne cette mesure contractuelle.

Le directeur a répondu qu'il comprenait les difficultés engendrées par cette situation, il s'est engagé à faire remonter ce point auprès de la DG et nous a demandé de lui transmettre les cas des collègues se retrouvant dans la difficulté.

- Antenne SIE de Lannion:

La DRFiP a indiqué avoir calibré un transfert de 24 emplois sur Lannion

En 2024:

3 B et 2 C pour le SIE de Rennes 1, 3 B et 2 C pour le SIE de Rennes 2, 1B pour le Sie de St-Malo, pour Vitré soit un total de 11 B et C

La DRFiP a pour objectif de limiter au maximum les transferts RH; elle estime qu'un seul agent B pourrait être concerné pour le SIE de Rennes 1 et 3 B pour le SIE de Rennes 2

1 A de Rennes 1 vers Lannion, le 2eme A n'est pas encore pas tranché.

Le directeur a fait savoir que la répartition catégorielle imposée par la DG ne le satisfaisait pas et il échange avec la Centrale sur ce point.

La RH recevra les agents qui le souhaitent et les agents directement impactés début décembre.

- Outils statistiques en SIE

Dans plusieurs SIE a été constaté l'usage de tableaux statistiques pour le traitement de l'impôt sur les sociétés. Ce sont les collègues chargés de la gestion de cet impôt qui doivent les servir. Or, il s'agit d'une tâche chronophage au vu d'informations déjà comptabilisées dans les applications.

Le Directeur a précisé se renseigner sur le sujet.

- CGR de Rennes et Fougères

Un nouveau logiciel *Okapi* a été déployé en avril 2023 sur un périmètre restreint des agents anciens combattants, médailles militaires. Plusieurs problèmes sont apparus. La direction a indiqué que ceux ci étaient en cours de résolution. Le déploiement complet du logiciel est prévu en octobre 2024.

La direction a indiqué la question relative à ce nouvel applicatif serait examiné en FS au printemps 2024.

Service des Opérations Comptables de l'État et MAT 23

Suite à la fermeture des centres d'encaissement de Créteil et Lille, l'activité de Rennes a fortement augmenté. La DG a fait appel à la société privée *Tessi*, qui travaille déjà avec la Banque de France.

Pourtant, de nombreuses anomalies remontent au Service des Opérations Comptables de l'État, lequel est mis en difficultés, notamment avec les problèmes rencontrés avec l'application MAT 23.

Le directeur a reconnu ces difficultés, il a annoncé le renfort d'un contractuel et d'un vacataire.

- Restaurant Fougères:

Comme il a été acté, la décision de demande d'un nouveau subventionnement auprès de la DG interviendra en mars 2024, à la fin de la période d'observations, mais le quota de 20 convives DGFIP qui est fixé est aujourd'hui atteint.

- Restaurant de St Malo:

La direction a indiqué avoir lancé un questionnaire auprès des agents de St-Malo, des décisions seront prises à l'issue de cette consultation.

- Chauffage de Fougères:

la direction a indiqué ne pas être propriétaire des locaux, et donc ne pas pouvoir décider de la date de mise en route.

- Journée «cohésion» dans les services:

Nous avons fait remarquer que certains collègues qui refusaient de participer aux journées cohésion se voyaient contraint de déposer dans Sirhius une journée de congé.

La direction a répondu que les agents qui ne voulaient pas participer étaient en position de travail et que la consigne avait été passée auprès des chefs de service. Elle a fait remarquer que c'était dommage que les agents ne veulent pas participer à cette journée et qu'elle espérait que l'année prochaine, le nombre d'agents participants serait plus important. Nous avons émis des doutes

- Règlement intérieur (RI) du CSAL et de la FS:

La CGT a demandé un complément d'information sur la procédure d'adoption du règlement intérieur adopté en CSAR (niveau DG) et notamment sur la prise en compte des amendements proposés par les représentants du personnel.



Syndicat national CGT finances publiques – section d'Ille-et-Vilaine

Téléphone : 02 99 29 00 07

Mail : cgt.drifip35@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet : <https://35.cgtfinancespubliques.fr/>

La direction a confirmé que les syndicats pourraient faire des propositions d'amendement, mais que la modification du RI tel que adopté en CSAR n'était pas possible. Elle a indiqué que les propositions remonteraient à la Centrale pour prise en compte éventuelle dans la circulaire d'application du RI.

L'objectif pour la direction est «d'être clair par rapport aux positions de chacun.»

Notre objectif est effectivement très clair: si la DG souhaite limiter au maximum les prérogatives des syndicats, elle ne parviendra pas à nous museler. La CGT Finances publiques continuera à défendre au quotidien nos missions de service public, nos emplois, les conditions de travail et portera les revendications de l'ensemble des agents de la DGFIP.

*Pour les élus CGT Finances publiques 35
Rennes, le 28/11/2023*



Syndicat national CGT finances publiques – section d’Ille-et-Vilaine

Téléphone : 02 99 29 00 07

Mail : cgt.drifip35@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet : <https://35.cgtfinancespubliques.fr/>