



Compte – Rendu de la bilatérale du 8 janvier 2026 entre la CGT et la directrice

1/ Le dialogue social :

La CGT rappelle son attachement au dialogue social. Nous déplorons cependant quelques dérives, qui se vérifient au niveau national : les séances plénières se déroulent de plus en plus sans vote, juste « pour information ». Nous ne concevons pas d'être une simple chambre d'enregistrement, et nous continuerons à nous battre au quotidien pour que le rôle des représentants du personnel soit respecté. Les revendications des agents doivent être entendues.

Points positifs : après des demandes répétées de la CGT, les séances se tiennent à présent sur une journée entière et non plus sur une demi-journée. Suite au forcing initié par la CGT lors de la journée d'accueil des nouveaux (envahissement de la salle), la direction accepte dorénavant que les représentants du personnel viennent se présenter lors de cette journée.

La direction va revoir l'organisation de cette journée pour que la présentation des OS, d'environ une vingtaine de minutes, puisse s'effectuer sans avoir à faire du forcing. Un schéma sera calé et envoyé en amont aux OS.

La CGT évoque le mépris de la directrice nationale envers les OS nationales. Elle attire l'attention sur le fait que si les nationaux boycottent les instances, la CGT locale sera amenée à réfléchir sur sa participation aux réunions locales et entrera elle aussi en boycott.

2/ Les instances :

Pour la directrice, en CSAL, les sujets évoqués ont parfois été lourds. Il a fallu y revenir plusieurs fois. Le point positif est que cela permet d'avancer ensemble.

Elle regrette de passer trop de temps sur des sujets qui ne sont pas purement locaux et est attachée aux retours de visites de services. Elle trouve qu'il est difficile de planifier et suivre des visites sur le long terme. Elle insiste sur son souhait d'un travail au long cours sur le budget. Par exemple, elle aurait souhaité un axe de dialogue sur la santé mentale ou la sédentarité pendant deux ans.

Nous sommes conscients que la visite des services de la TCA, commencée en mars et terminée en décembre, s'est trop étalée. Mais la TCA est d'une taille hors norme et les prochaines visites seront davantage échelonnées. Compte-tenu des agendas chargés de tous, il est très difficile de parvenir à réunir l'ensemble des acteurs de prévention sur plusieurs journées. Cependant, la CGT rappelle que sa priorité est et restera le travail auprès des agents.

La direction demande une participation des OS aux GT, ou des réunions informelles actuellement boycottées par la CGT. Par ailleurs, la directrice explique que la FS suit un ordre du jour pré-établi, avec notamment les points obligatoires.

La CGT rappelle que les points obligatoires étaient effectivement étudiés en GT auparavant, que les OS et tout particulièrement la CGT, se sont battues pour que ceux-ci soient examinés en totalité en séance plénière. Une simple évocation en FS ne nous semblait pas adéquate, nous estimons que la directrice doit

connaître l'ensemble des fiches de signalement, sa responsabilité pouvant être engagée. Les GT ne donnant pas lieu à l'établissement d'un PV, la CGT ne trouve pas d'intérêt de rajouter des réunions à des réunions. Par mesure de conciliation, nous acceptons que les fiches de signalement extérieur ne nécessitant pas de débat spécifique ne soient pas examinées dans le détail en séance plénière. Nous demandons en revanche d'être informés en amont des décisions prises par la direction sur les fiches (lettre de mise en garde, signalement au procureur...). Les fiches de signalement interne (conflits entre agents, conflit avec la hiérarchie...) doivent impérativement être examinées en séance.

La directrice est d'accord de son côté pour reprendre un tableau synthétique pour ces fiches de signalement, et le transmettre aux OS en amont de la séance plénière.

La CGT profite de l'évocation des fiches de signalement internes, pour rappeler que celles-ci n'ont pas vocation à être communiquées ou évoquées aux agents concernés. Elle demande un rappel lors de la prochaine FS par la directrice. Représentants du personnel, acteurs de prévention et direction sont tenus à la discrétion professionnelle et au secret professionnel. La directrice répond favorablement à cette demande.

La CGT marque son opposition à toutes réunions informelles. Multiplier les réunions ne fait que nous tenir éloignés des agents. Notre priorité est d'être auprès des agents, pour les accompagner, garantir leurs droits, et porter leurs revendications.

3/ Les difficultés à la TH de Rennes :

Fiches de signalement internes, arrêt maladie, visite du médecin de prévention se sont multipliés depuis peu à la Trésorerie Hospitalière. Une visite de la FS est demandée par la CGT. La direction accepte.

Malgré des alertes et signalements répétés, les agents sont dans un climat particulièrement anxiogène extrême. Ce n'est pas acceptable. La santé des agents est une priorité absolue. Il est urgent de trouver des solutions rapides pour retrouver des conditions de travail sereines et apaisantes.

4/ Intempéries : télétravail, autorisations d'absence :

A deux reprises (épisode neigeux et avis de tempête) nous avons constaté un manque de réactivité de la part de la direction. La CGT a dû rappeler à la direction ses obligations en cas d'intempéries. 2H30 ont été nécessaires pour qu'un message soit enfin envoyé aux agents lors de la vigilance neige verglas pour les autoriser à quitter leurs lieux de travail, la possibilité du télétravail... La CGT a à nouveau demandé à la direction de communiquer auprès des agents lors de la vigilance orange avis de tempête. La directrice n'est pas obligée d'attendre le feu vert de la CGT pour prendre des décisions pour la sécurité des agents. On ne lui en voudrait pas si la direction fait une communication aux agents avant qu'on les appelle.

La CGT demande s'il est possible pour des agents habitants en dehors de Rennes, de se rendre dans un centre des finances publiques proche de son domicile en cas d'intempéries. La direction accepte, à condition que l'agent ait son ordinateur avec lui.

La CGT demande des aménagements d'« autorisation d'absence exceptionnelle » pour les agents qui se retrouvent, faute de possibilité de télétravail, à devoir poser un jour de congé.

La direction reste ferme sur ce sujet : aucun arrangement n'est envisageable.

Idem pour les agents qui ont été obligés de prendre sur leurs heures en partant sur la plage fixe faute de solution. La direction refuse que les agents soient crédités d'une journée selon leur forfait.

Nous lui faisons part de notre opposition à cette réponse qui traduit un manque de bienveillance à l'égard des agents. Les agents sont pénalisés par des situations exceptionnelles indépendantes de leur volonté. La CGT lui fait part de son intention de la saisir à chaque situation exceptionnelle, nous ne lâcherons rien pour garantir les droits et respect des agents.

Nous lui rappelons en outre qu'elle a demandé aux agents de poser un télétravail ponctuel alors que le protocole du télétravail actuellement en vigueur prévoit le dépôt d'un télétravail exceptionnel. La direction ne peut pas s'affranchir des textes en place. La directrice répond qu'elle va regarder le protocole et revenir vers nous.

5/ La Responsabilité des Gestionnaires Publics :

La CGT évoque les jugements actuels. Ils inquiètent légitimement les agents, bien qu'aucun cas ne se soit produit dans le 35. Les nouveaux arrivants, notamment, s'inquiètent beaucoup quant à la RGP dès leur arrivée et en font part aux OS.

La direction admet que les inquiétudes des agents sont normales. La Cour des Comptes a essayé de cocher toutes les cases pour limiter le nombre de jugements, mais la situation va évoluer de façon importante. Aucun agent B ou C n'ont été impactés à la DGFIP, seulement des A+ et un seul A.

La CGT demande si la mission audit peut intervenir ?

La directrice répond que si un agent respecte les consignes données, il ne peut pas être mis en cause.

La CGT explique que certains agents ont des craintes importantes et demandent le visas de leur chef de service, même lorsque ce n'est pas nécessaire ; cela entraîne forcément des tensions.

La direction répond qu'un agent stressé reste souvent stressé et que le plus simple pour lui peut être de changer de métier pour par exemple passer de la dépense au recouvrement (ben voyons...). Néanmoins, la consigne sera passée aux chefs de service pour qu'ils reprennent les étapes avec les agents, de façon pédagogique. Le vrai changement se situe au niveau de l'ordonnateur.

6/ Les priorités en matière de répartition des emplois :

La CGT interroge la directrice sur l'allocation des emplois à la DRFIP 35 : déclinaison des emplois à la DRFIP 35, quel est le référentiel des charges qu'elle a transmis à la DG, quel service prioritaire. Réponse de la directrice : une nouvelle méthode de calcul des emplois a été instaurée. Cependant, nous sommes actuellement sans Loi de Finances, donc sans CSAL. La direction a décidé d'appliquer la nouvelle méthode. Globalement, le 35 s'en sort bien. La population augmente, la charge de travail augmente et le nombre d'emplois augmente. La direction a repris les indications par rapport aux blocs métier, en tenant compte des indications particulières. La préoccupation majeure est sur les services les plus en difficulté : SDIF, SIE, CGR...

Pour le moment, elle souhaite préserver les services situés en dehors de Rennes.

23 cadres A stagiaires vont arriver en 2026. Comme pour le moment, personne ne connaît le nombre de cadres A qui vont partir, des ajustements seront effectués.

La CGT l'interroge sur l'affectation des cadres A au choix. Sa décision de ne pas avoir proposé des postes de A au fil de l'eau comme cela était prévu initialement par la DG biaise l'affectation des cadres A. Les A stagiaires placés sur des postes vont automatiquement rester sur ses postes, et donc des A hors département ne pourront donc pas obtenir de mutations. Nous lui rappelons notre opposition à ces nouvelles règles d'affectation des cadres A, et notre attachement à des affectations à l'ancienneté administrative.

7/ Point sur la situation des SIE :

La CGT attend la note de la Centrale sur l'avenir des SIE. La directrice explique qu'elle n'arrivera pas de suite, parce qu'il reste un travail en cours. Un poste corrélation va être créé. Il reste beaucoup d'ajustements en cours et à effectuer.

La CGT l'informe que les agents de l'antenne de Lannion souhaitent partir dès qu'ils en auront la possibilité. En plus, des « sachants » ont été reçus aux concours et vont devoir partir. La situation est dans les SIE est compliquée et tendue, l'arrivée de la facturation électronique risque d'accroître les difficultés. Il est impératif de pallier rapidement à ces difficultés. Les agents n'ont pas à faire les frais de nouvelles règles mise en place par la DG qui se doit de les accompagner dans l'exercice de leurs missions. Nous espérons que des moyens seront alloués à ces services.

8/ Situations du CGR :

Malgré la visite de Mme Petitjean aux CGR de Rennes et de Fougères, les agents rencontrent toujours des difficultés avec OCAPI, qui n'évolue pas. Les clics sont de plus en plus longs (jusqu'à 12 secondes !), engendrant des tensions et de la fatigue intense. Encore une fois la DG met les agents en souffrance, les mesures prises par la DRFIP sont insuffisantes. La CGT demande à la directrice de s'y rendre, sachant qu'elle avait parlé d'une visite début 2026.

La directrice se rendra effectivement dans ces services avant la fin du 1^{er} semestre 2026. Elle estime que beaucoup d'anomalies ont été traitées. Elle comprend la déception des agents sur le nombre important d'anomalies non traitées automatiquement : il faut les traiter manuellement, ce qui s'avère très long.

OCAPI est une application issue de la Caisse et Dépôts et Consignation pour la CNRACL, pour le traitement des pensions des agents des collectivités locales. Elle fonctionne très bien pour les collectivités locales, d'où la surprise qu'il y ait autant de bugs lors de la mise en place à la DGFIP. La directrice est satisfaite que la communication s'effectue bien à présent.

La CGT explique que les agents n'ont pas à subir les désagréments liés à une application ayant connu et connaissant encore tant de problèmes. Quel est l'accompagnement proposé par la direction, sachant que toutes ces anomalies augmentent la charge de travail, et que les agents sont épuisés et déroutés ?

La directrice expose une « écoute active ». Elle est consciente que l'attribution de vacataires et/ou d'EDR ne résout rien. Mais, selon elle, les CGR ne liquidant plus les pensions, la charge de travail a diminué. Tous les postes ont été pourvus au maximum. Donc à part une « écoute active », elle ne propose rien.

9/ Fermeture des centres d'encaissement et réduction du moyen de paiement par chèque :

La CGT revient sur la volonté de la DG de réduire les moyens de paiement par chèques et fermer les centres d'encaissement. Nous lui rappelons notre opposition à la fermeture des centres d'encaissement de Rennes, et les revendications des agents des CEA et CER. Pour la CGT, le chèque est un moyen de paiement certes en diminution, mais doit rester une modalité de paiement pour les usagers qui le désirent. A ce jour, nous constatons que la politique de réduction du paiement par chèques génèrent des difficultés qui ont des conséquences directes sur les conditions de travail des agents. Les anomalies ont explosé *depuis* l'externalisation à la société privée TESSI. Le travail arrivera à la compta, qui est déjà noyée. Les chèques des usagers vont également revenir aux SIP et aux SIE, déjà débordés. Mme Verdier évoque une politique de réduction des chèques, mais comment cette politique sera concrètement gérée ?

La directrice explique travailler avec la Centrale pour gérer le passage de la gestion de la suppression des CEA/CER. La situation va se résoudre petit à petit.

La CGT ne se satisfait pas de cette réponse : oui, certes, mais en attendant ? Les agents se retrouvent à passer les chèques un par un, ce qui est extrêmement chronophage ! En plus, il faut noter des pics importants, comme au moment du paiement de la taxe foncière. Mme Verdier, si apte à valoriser la réduction du chèque et à communiquer devrait se déplacer et trouver rapidement une solution pour gérer la transition. Les agents n'ont pas à être les boucs émissaires !

10/ Evolution de la TCA :

Le transfert des agents du CEA est acté mais pas encore calibré. Les effectifs de la TCA continuent à augmenter. Il est prévu un renforcement de l'encadrement supérieur et intermédiaire, avec la venue d'un IP et de 2 cadres A. La planification est la suivante : en 2026, le sujet est l'encadrement, puis en 2027, le sujet portera sur l'immobilier, le transfert.

La CGT évoque le problème récurrent du service courrier à la TCA. Les agents travaillent dans la poussière (pas d'aération, stock de caisses de courrier....) Ils ont demandé à pouvoir changer une seule fenêtre, pour pouvoir l'ouvrir, mais cela n'a pas été accepté pour des problèmes de sécurité. Le ménage n'est pas assez régulier et profond. Ils reçoivent 20 à 25 caisses de courriers par jour. Le nettoyage de la moquette n'est pas effectué non plus. C'est un service en grande souffrance, surchargé de travail. La CGT a alerté à maintes reprises, et rien ne vient. Nous demandons donc une nouvelle fois à la directrice d'intervenir vite et très vite. Les paroles ne suffisent plus il faut agir !

La direction va mettre l'accent sur le ménage...

11/ Déménagement ESI/CER/CEA/ SGC Rennes, SPF, SDIF PTGC et :

Lors de la réunion plénière de décembre 2025, la direction a annoncé les déménagements suivants : aménagement de l'ESI à Rennes Magenta bâtiment B, déménagement du SGC de Rennes à Magenta bâtiment B, déménagement du SDIF et PTGC du 1^{er} étage au RDC du bâtiment B de Rennes Magenta, déménagement du SPF et SDE du bâtiment B vers le bâtiment A de Magenta.

La CGT a souhaité avoir de plus amples informations. Le déménagement des services évoqués impacte les autres services de Magenta. Qui va aller où et quand ? Les agents ne souhaitent pas être empilés comme des sardines. D'autres services au Turgot, à la Cité sont-ils aussi susceptibles de bouger ? La DRFIP a-t-elle conscience que l'arrivée de l'ESI concerne une arrivée massive d'agents mais également de matériel ? Où le matériel va-t-il être stocké ?

Pour la directrice, le gros chantier actuel est celui de Magenta. La directrice demande au minimum 2h pour en parler lors de la prochaine FS du 5 février. La CGT a contacté les agents de l'ESI, qui ne sont absolument pas sereins quant à leur déménagement.

La direction leur a attribué le 1^{er} étage du bâtiment B, ainsi que les locaux du rez-de-jardin, ces derniers servant de stockage de leur matériel. La directrice estime que la FS de la DRFIP 35 ne s'occupera pas de ce dialogue social, qui doit avoir lieu dans les instances de la DISI. Il reste une question cruciale sur le trajet entre le lieu de stockage du matériel et les bureaux, puisqu'il n'existe pas d'ascenseur entre les deux ! Nous ne partageons pas l'avis de la directrice : l'aménagement de l'ESI à Rennes Magenta impacte tous les agents de Magenta, il est trop facile de dire «J'ai donné à l'ESI des locaux, maintenant le reste ne dépend pas de la DRFIP 35 ».

12/ Nouvel accueil de Magenta :

La CGT indique être passée à plusieurs reprises sur l'accueil transitoire de Rennes Magenta et avoir constaté des difficultés : jauge insuffisante, croisement des usagers, attente à l'extérieur avec des personnes âgées ou handicapées...Cet accueil n'est pas digne d'un accueil de service public et ne répond pas à la communication idyllique faite par la DG aux usagers. Le SPF fait part du manque de confidentialité du nouvel accueil, tant pour les agents que pour les notaires.

La directrice est consciente des difficultés mais indique ne pas avoir eu d'autres choix que cet accueil. Pour elle, il vaut mieux avoir un accueil de moindre qualité que pas d'accueil du tout. Elle réitère le rôle de l'encadrement dans cet accueil. Pour le SPF, elle se rapprochera du service.

13/ Élections syndicales en 2026 :

La CGT n'a jamais connu de souci avec la direction lors de la tenue des élections. Il faudrait peut-être proposer des connexions à ceux qui n'en ont pas.

Les dates sont imposées par la Centrale.

14/ Plan de prévention des risques suicidaires :

La direction présente les actions menées dans le département puis échange avec la CGT autour de ces actions. Certains cas sont très lourds. Pour la CGT il faut mener une véritable prévention des risques psycho sociaux, et cela doit s'accompagner d'actions.

15/ Médiation à la TCA :

La CGT souhaite un point sur la médiation engagée. Cette médiation est proposée de façon logique : il s'agit d'un sujet de conflit.

Le plan d'action est posé, les agents veulent-ils le signer ?

Une question a été posée à la CGT par des agents concernés : s'ils signent le plan d'action, quelle est sa valeur ? Qu'en est-il si un agent refuse de signer, si un agent n'applique pas les résolutions actées ?

La direction répond qu'il s'agit d'un engagement moral entre eux.

Le retour de cette médiation est globalement positif.

La direction nous informe que le travail du service avait pris du retard mais que celui-ci a été résorbé. Donc il faut noter une amélioration, au minimum côté travail. Il faudra être vigilant sur le côté organisation entre agents.

16/ Médiation au CGF :

Le projet était initialement prévu en février 2026, à voir s'il est maintenu pour ce mois, ou décalé.

Cette bilatérale a duré près de 3 h.