

Réunion bilatérale du 7 avril 2025 avec Mme Orange-Louboutin, nouvelle directrice de la DRFiP 35

Madame Mylène Orange-Louboutin, précédemment DDFIP de la Vienne, a pris ses fonctions à la tête de la DRFiP 35 le 1^{er} avril en remplacement de M Hugues Bied Charreton, nommé DRFiP de Paris.

Elle a convié les sections syndicales du département à des rencontres bilatérales. La CGT a été reçue en en délégation lundi 7 avril à 14h30, jusqu'à près de 17h30.

Notre délégation a commencé par lui présenter la section, et lui a rappelé sa place de première organisation du département, avec 36 % des voix lors du dernier scrutin professionnel de fin 2022.

Nous lui avons ensuite fait part de notre profond attachement au dialogue social en insistant tout particulièrement sur notre volonté de ne pas être une « simple chambre d'enregistrement » des volontés de la direction générale et du gouvernement.

La directrice a souligné que sa carrière était marquée par une pratique de long terme dans les instances du dialogue social, au niveau ministériel, central, en CAP nationales et aux Douanes. Elle a précisé que le dialogue social apportait à la collectivité, et qu'il ne s'agissait pas pour elle de rester enfermée dans une tour d'Ivoire.

Nous lui avons fait part de nos diverses activités : participation aux instances locales (CSAL, FS, CDAS, visites FS), tournées et visites des services du département, HMI, défense individuelle, et collective des agents etc. Nous n'avons pas manqué de lui signifier que nous étions tout particulièrement attentifs aux conditions de travail des agents, et qu'à ce titre nous ne laisserions rien passer.

Nous lui avons présenté les particularités de notre département : accroissement démographique plus important qu'au plan national, dynamisme économique, services supra-départementaux, charges de travail exponentielles, suppressions d'emplois malgré les engagements pris précédemment lors de la trajectoire emplois du

COM 2023-2027, dégradation des conditions de travail des agents.

Nous avons également insisté sur le caractère atypique de certaines structures à compétence nationale dont les spécificités sont à prendre en considération (TCA, Service des pensions, PNAC, Centres d'encaissement...)

S'agissant d'une première rencontre après la tenue du CSAL du vendredi 4 avril, nous n'avons pas pu évoquer en détail la situation de tous les services de la Direction. Nous avons donc ciblé des services dans lesquelles la situation est plus particulièrement dégradée, tout en précisant que cela ne signifiait pas que la situation dans les autres services était satisfaisante, loin s'en faut, surtout après la mise en œuvre du NRP et des opérations de la dé métropolisation (antenne SIE de Lannion, CDC Cahors...).

Paierie départementale :

La CGT a décrit la situation alarmante du service : graves tensions suite à la décision d'une gestion centralisée des hébergés (établissements médicaux sociaux, EHPAD); des moyens humains qui ne sont pas à la hauteur des augmentations de travail et une détérioration des conditions de travail.

Le choix de la Direction de regrouper la gestion des hébergés des 18 établissements concernés, (de différents SGC à la paierie départementale) ne surprend pas la nouvelle directrice, bien qu'elle ait découvert ce choix en arrivant.

Pour elle, il s'agit de mettre en place un pôle de compétences avec une harmonisation des pratiques.

La direction a reconnu une situation compliquée, malgré l'appui de l'EDR, la mise en place d'un GT hébergés animé par le chef de service, afin de mieux alerter sur la situation financière souvent très fragile des établissements concernés. Une rencontre à ce titre est prévue avec la directrice de l'ARS, en lien le Conseil départemental, afin d'allouer éventuellement

des subventions de l'ARS. Il s'agit pour la directrice de réaliser un travail d'analyse pour que les établissements travaillent sur des plans de retour à l'équilibre avec des fonctionnements harmonisés.

Pour la CGT, le « retour à l'équilibre » envisagé ne saurait être financé par une énième cure d'austérité pour ces établissements au bord du gouffre, notamment par manque de personnels, qui ont à leur charge un public fragile.

Service impôts des entreprises (SIE) :

Chaque année, l'étau se resserre sur les SIE breilliens, laissant présager à court terme une asphyxie totale des SIE. La casse des SIE s'est faite à marche forcée, selon un calendrier bien défini et sans concertation :

- 2021 : passage de 4 SIE rennais à 2 avec disparitions des SIE de Redon et Monfort. Bien évidemment, ce resserrement s'accompagne des suppressions d'emplois, et d'une désorganisation des SIE.

- 2022 : la DRFIP 35 décide de transférer certaines missions des SIE dans un centre de contact des professionnels situé à Cahors. 9 emplois sont encore prélevés sur les SIE du département, et les SIE sont victimes d'une nouvelle désorganisation.

La gestion des AVISIR pour l'ensemble des SIE breilliens et le traitement de la défaillance pour les SIE de Rennes et Vitré sont ainsi transférés à l'antenne de Lannion. Les compétences respectives de chacune des directions est définie: la DDFIP du 22 est compétente pour les moyens humains, immobiliers et informatiques, et l'autorité fonctionnelle de l'antenne du SIE de Lannion est pleinement exercée par la DRFIP 35.

Parallèlement à la mise en place de l'antenne, l'encadrement choisit sans aucune concertation avec les agents concernés :

- d'une part, une réorganisation interne des unités de travail avec des «changements de poste» (tel agent dans telle structure avec telle mission) ;
- et d'autre part, le transfert de communes des SIE rennais vers le SIE de Vitré.

Le contexte d'incertitudes qui règne encore aujourd'hui quant au devenir des SIE et de ses agents crée un climat particulièrement anxiogène, impactant directement la santé des agents. La direction doit en prendre la mesure très rapidement et cesser cette casse.

Ces opérations dignes des Shadoks ont conduit les SIE du département à une désorganisation sans nom, les agents de l'antenne de Lannion ne s'en sortent

pas mieux, surtout avec l'interdiction qui leur a été faite de communiquer avec ceux de Rennes.

Nous avons dénoncé à la directrice l'ordre donné aux agents des SIE de Rennes Vitré et Lannion de ne pas communiquer entre eux. Cet ordre absurde doit cesser dans les meilleurs délais. Les directives d'harmonisation à marche forcée ne peuvent pas être dictées au détriment d'une coopération souhaitée par les agents.

Lors de la visite de la FS d'Ille et Vilaine à Lannion, les représentants du personnel ont eu la surprise de constater une organisation du travail infantilisante : un flex-office obligatoire, alors même que le nombre de bureaux est suffisant et que cela n'est absolument pas justifié sur place. La CGT demande à la directrice d'intervenir rapidement pour mettre fin à cette pratique ubuesque, qui engendre du stress supplémentaire sur les agents et dégrade leurs conditions de travail.

Par ailleurs, « saucissonner » les tâches retire aux agents la vision globale des dossiers. Cela nuit à la programmation du contrôle sur place et externe des dossiers des professionnels. De plus, l'IA est loin d'être une baguette magique en la matière. Les SIE sont les premiers maillons de la chaîne du contrôle fiscal et ne doivent pas être lésés. C'est au niveau de la gestion qu'une partie de la fraude peut être détectée.

Les agents des SIE sont éreintés, quelles que soient leurs missions. Ils sont à bout et dégoûtés. Confrontés aux incessantes restructurations, aux injonctions contradictoires, ils sont tous en perte de repères.

Pour la CGT, c'est bien la question des emplois qui est au cœur des difficultés rencontrées dans les services, sujet que la Direction refuse toujours de prendre en considération, mais nous n'avons pas manqué de le marteler à nouveau.

La CGT a demandé à la Directrice des moyens humains et organisationnels. Rien ne remplace l'expérience et la technicité des agents.

Service des impôts fonciers (SDIF) :

La situation très préoccupante des services fonciers a été soulignée, mettant en garde la directrice des risques psycho-sociaux menaçant des agents débordés et démoralisés par leurs conditions de travail.

La délégation CGT lui a fait l'historique de ce service. Initialement, le département comptait deux Centres des impôts fonciers (CDIF) : un à Rennes et un autre à St-Malo. En 2009, la direction a décidé unilatéralement de fusionner les CDI et les CDIF. La CGT, opposée au démantèlement du cadastre, a largement combattu cette fusion. Fidèle à son attitude omnisciente, la DRFIP a délibérément ignoré nos alertes et propositions ! 10 ans plus tard, rétropédalage de la DRFIP : les missions foncières sortent des SIP, et la DRFIP 35 crée un Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF) à Rennes en conservant une antenne à Saint-Malo. Au passage ce sont bien sûr des emplois qui ont été supprimés.

Fiasco de GMBI en 2023, logiciel inabouti (Surf), missions d'évaluation chronophages, explosion des anomalies, fragilisation des procédures, taxe d'urbanisme transférée et non gérée à ce jour, grosses difficultés pour les secteurs fonciers à assurer la continuité des missions... voilà le quotidien des agents du SDIF.

Les inquiétudes des agents de la sphère foncière sont nombreuses et légitimes. Le manque d'effectifs dans ces services est flagrant et ceux-ci accumulent les retards et sont asphyxiés au quotidien. Les agents sont en grande souffrance avec une perte du sens du travail et le sentiment de ne pas pouvoir exercer une mission de service public à laquelle ils sont attachés. La CGT a donc demandé à la directrice d'intervenir au plus vite auprès des agents du SDIF.

La directrice a répondu avoir conscience des difficultés et a prévu de se rendre sur place.

La CGT a insisté sur le manque d'effectifs criant dans tous les services : depuis 2004, la DGFIP a perdu 40 000 emplois. Nous avons alerté depuis très longtemps sur ces départs à venir, liés à la tranche d'âge démographique spécifique du Baby-Boom. Ce manque d'anticipation de la DGFIP est incompréhensible. Les recrutements ne sont pas à la hauteur des départs, les vacances d'emplois sont énormes.

Pour la directrice, cette différence entre les départs et les recrutements va se tasser au fil du temps. Elle s'est montrée rassurante en nous répondant veiller aux vacances d'emplois par le recours à des contractuels ou vacataires. Sur les applicatifs elle a expliqué que ceux-ci avaient certes eu des difficultés au démarrage mais qu'ils allaient monter en puissance.

La CGT ne partage pas cette petite rengaine qui consiste à dire ***le pire est derrière nous, ça va aller***

mieux, rassurez-vous. Non, nous ne sommes pas dupes : la DG a envoyé les services fonciers dans le mur avec le déploiement à marche forcée d'applicatifs mal nés, au mépris des conditions de travail des agents et du service public foncier. Pour la CGT, les réformes sont effectuées en dépit du bon sens.

Service impôts des particuliers (SIP) :

La délégation CGT a également fait état des lourdes difficultés auxquelles sont confrontés les SIP.

Après le fiasco GMBI de 2023, les agents des SIP ont dû faire face à un nouveau couac en 2024. Des milliers de rôles de Taxes d'Habitation en Secondaire (THS) et surtout de Taxes sur les Locaux Vacants (TLV) ont été émis à tort.

Pour remédier à cette situation chaotique, la direction a proposé une réponse du type «mass-mails» pour inviter ces usagers à attendre un dégrèvement automatique.

La liste des usagers concernés établie par la DG s'est révélée peu fiable ; et l'injonction de procéder à un dégrèvement d'office au regard des consignes parfois contradictoires engendrait un risque de prononcer un dégrèvement à tort ou de ne pas procéder à un rôle supplémentaire de THS.

Les agents n'ont pas à subir la précipitation de la Direction Générale à vouloir lancer des applicatifs sous pression du Politique. Les grosses galères qu'ils subissent sont pudiquement qualifiées d'« irritants » et jamais n'est vraiment souligné au prix de quels efforts les agents ont rempli leurs missions. Combien de collègues finissent exténués et fragilisés en fin de campagne déclarative et aujourd'hui en fin de campagne des avis ?

La CGT a alerté la directrice. Les agents des SIP sont excédés. La campagne d'IR qui n'a pas encore débuté leur fait craindre le pire : pas de déclaration papier pour les usagers ayant déclaré par internet l'année passée avec un risque d'afflux pour les accueils physiques et téléphoniques, pas de brochure papier pour préparer la campagne, manque de personnel.

Il faut des réponses concrètes pour les agents.

Responsabilité du Gestionnaire Publique (RGP) :

Nous avons alerté encore une fois sur la RGP qui impacte TOUS les agents et qui met les agents en danger.

Si la Directrice se veut très (trop ?) rassurante sur les risques encourus par les agents, nous lui avons

rappelé que dans tous les cas, c'était le juge qui déciderait de la lourdeur des sanctions qui pourraient être appliquées et que nous serons DONC vigilants à ce que la direction joue pleinement son rôle de soutien aux agents.

La délégation CGT a ainsi évoqué le fossé se creusant de jour en jour avec la DG, qui se gargarise par voie de communication des « améliorations, des simplifications, du déploiement de ses innovations et de ses résultats », et la réalité des services qui font face à des dégradations permanentes de leurs missions et des conditions de travail.

Centre de gestion des retraites (CGR) :

Le service se compose d'une unité à Rennes et d'une antenne à Fougères. L'application Pez, remplacée par Ocap, de façon officielle, au 1^{er} avril dernier, a engendré une dégradation très importante des conditions de travail des agents. Avec cette nouvelle application, un grand pourcentage d'erreurs a déjà été relevé par les premiers tests (jusqu'à 80% !!!) dans le paiement des pensions, pouvant générer des difficultés financières pour les pensionnés (réversions en particulier). Les fiches B constituées avec des erreurs de liquidation, des directives du SRE très floues en matière de réglementations. Les collègues parlent de «bricolage». Les agents considèrent qu'ils ne remplissent pas leurs missions de service public de façon correcte en matière de paiement mais aussi au sein du secteur comptabilité/oppositions (guide d'application du SRE). Il n'y a pas, ou peu, de communication entre le CGR de Rennes et le service des retraites de l'État situé à Nantes ainsi qu'avec la caisse des dépôts et consignations. A l'image de services, au sein de la DGFIP, impactés par des applications générant des conditions de travail dégradées, le versement d'une prime est posé. La CGT a rappelé qu'il y avait eu un rapport de la Cour des Comptes précisant que la DGFIP, le SRE et la CDC devaient revoir leur copie sur la mise en place de l'application Ocap.

Pôle de contrôle d'expertise départemental (PCED) :

La délégation CGT a interrogé la nouvelle directrice sur l'avenir du PCED. Elle a confirmé que la parution d'une note d'orientation DG était imminente (probablement après les vacances de Pâques) alors que les agents avaient été invités à se questionner quant à l'avenir du service. Ceux-ci éprouvent une grande anxiété quant au devenir de leur service et sont en attente constante d'informations.

Pour la directrice, il s'agit de réaliser une bonne programmation du contrôle fiscal et d'alimenter les brigades en quantité et en qualité, c'est-à-dire le cœur de métier en lien avec les modalités du renseignement interne.

Sur la place de l'expertise dans cette situation, la directrice ne s'est pas prononcée. Elle rappelle que le rôle de programmation doit être la priorité. Le PCE peut devenir un Pôle Départemental de Programmation. La délégation CGT a rappelé les dangers de l'affaiblissement des informations du SIE pour alimenter le contrôle fiscal du fait du démantèlement des SIE, un renseignement interne qui ne saurait être purement et simplement remplacé par le Data Mining (IA).

Instances, HMI, séances plénières :

La CGT rappelle son fort attachement au dialogue social. Elle insiste sur le fait qu'une revendication n'est pas portée par le syndicat par hasard. Elle évoque notamment les engagements pris par M. Bied Charreton sur les recrutements des cadres A.

La directrice a la conviction que le dialogue social est ce qu'il y a de mieux pour les agents. Elle a beaucoup travaillé avec les organisations syndicales dans ses anciens postes et prône le dialogue.

La CGT demande que les chefs de service transmettent bien les horaires des HMI, parce que ce n'est pas le cas actuellement. La direction confirme que les mails leur sont bien envoyés. La CGT demande à la direction d'effectuer un rappel de l'obligation des chefs de service d'informer leurs agents.

La CGT fait part une nouvelle fois de sa demande que la direction transmette une copie papier des documents nécessaires aux tenues des instances, sachant qu'il n'en faudrait qu'une par syndicat et que la direction en a une par personne.

La directrice semble d'accord.

La CGT réitère sa demande de la circulaire de fonctionnement des instances. La directrice répond qu'elle ne sera disponible qu'en septembre et sera transmise aux OS.

La CGT expose les divers travaux en cours, notamment la visite de la FS à la TCA, qui reste à terminer.

Il est à noter que les problèmes de management toxique se multiplient, même si cette évocation ne fait pas plaisir à la Direction. Dans ce même axe, la direction a beaucoup de mal à accepter les accidents de travail liés à des risques psycho-sociaux.

Revendicatif :

La délégation CGT a demandé à la directrice de faire remonter nos revendications :

- l'abrogation de la réforme des retraites de 2023 pour le retour de la retraite à 60 ans.

- l'augmentation du point d'indice et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat déjà enregistrées, prolongeant la « smicardisation » des agents publics avec des effets délétères sur l'attractivité de la Fonction Publique et consacrant un tassement des grilles qui érode progressivement le bénéfice du déroulement de carrière.

- Suppression du jour de carence en cas d'arrêt maladie et la baisse de 10% de l'indemnisation jusqu'au 90e jour.

- Versement de la Garantie Individuelle pour le Pouvoir d'Achat (GIPA).

Nous avons évoqué les conséquences concrètes de la suppression de la GIPA qui constitue un recul sans précédent pour la rémunération des fonctionnaires, de nombreux agents de toutes catégories subissent des baisses sensibles de leur rémunération. Cette mesure se traduit par une perte de pouvoir d'achat de plusieurs centaines d'euros principalement pour les agents de catégorie B et C. Les agents voient le montant de leur rémunération annuelle baisser. Par exemple un agent de catégorie C peut perdre jusqu'à 1879 euros par le non versement de la GIPA.

- Arrêt immédiat des suppressions d'emplois.

A la DGFIP, si nous ne connaissons pas encore tous les détails et impacts directs des coupes budgétaires, les 550 suppressions d'emplois sont bien confirmées ! C'est une nouvelle provocation alors que 2025 avait été annoncée comme « *une année blanche* » en termes de suppressions d'emplois.

- Respect des droits et garanties des agentes et des agents.

Dernière nouveauté, la mise en place du recrutement au choix en local pour les cadres A. Cette évolution structurante pour les carrières des A se fait aux forceps et dans une précipitation qui n'augure rien de bon. Présentée succinctement et sans débat lors d'un GT le 09 octobre 2024, le point a été examiné en CSAR (boycotté) en décembre 2024 pour mise en place au 01 janvier 2025 !

Indépendamment du contexte subjectif de la notion de « choix », il est évident que, malgré des précautions purement décoratives, les priorités et critères légaux de mobilité (rapprochement de conjoints, RQTH, rapprochements enfants en cas de séparation...) n'ont plus aucune valeur opposable, et pire, pourraient constituer des freins, conscients ou inconscients, auprès des futurs « recruteurs ».

Au niveau local, une expérimentation dans six services avait été lancée en 2021 sur une charte de fonctionnement des services, concernant le télétravail. Il s'agissait d'une démarche volontariste de la part des services.

Pour la directrice, cette charte s'articule autour de 3 axes :

1/ Le mode de travail

2/ Tenir compte des contraintes du service (accueil du public ou pas, téléphone, etc)

3/ Il ne doit pas y avoir de retentissement sur le travail des agents en présentiel

Il est et sera nécessaire de tenir une réunion par an, pour réévaluer la charte si besoin, en fonction notamment des mutations. Il est impératif de pouvoir échanger, et de pouvoir joindre l'agent qui est en télétravail.

Ponts de mai :

Au vu de l'ouverture d'un seul restaurant administratif à Rennes à l'occasion des Ponts du mois de mai, la CGT a demandé à la Direction de donner aux agents des facilités horaires pour ne pas être pénalisés. La Directrice s'est engagée à revenir vers nous sur le sujet.

La délégation CGT