



Compte rendu du CTL du 29 juin 2021

Les 4 organisations syndicales présentes ont fait lecture de leur déclaration liminaire. Celle de la CGT est en ligne sur son site local et jointe à l'envoi du compte rendu par mail.

L'intersyndicale a ensuite remis la pétition « fusion des SIP, non au passage en force »: les 85 agents qui ont signé revendiquent le maintien de la sectorisation et de la sous-sectorisation géographique dans les SIP et l'abandon des pools téléphoniques.

Points à l'ordre du jour :

Formation professionnelle : bilan 2020 et plan départementale 2021

La responsable de la formation professionnelle a expliqué que pour 2020, du fait de la pandémie, il y a eu une baisse de 60 % des formations.

Les e-formations ont augmenté et beaucoup de stages et préparations au concours en présentiel ont été remplacés par du distanciel avec un déploiement d'ordinateurs portables et de téléphones.

Tout a été fait pour respecter les règles sanitaires et il a été difficile de recruter des formateurs et le nombre de stagiaires a diminué.

Il est prévu une reprise d'une activité normale au 1^{er} septembre 2021, si l'amélioration sanitaire se confirme.

Intervention de la CGT :

La CGT a rappelé son attachement aux formations en présentiel, si l'évolution de la pandémie le permet, car les échanges et les partages d'expérience y sont meilleurs que lors des e-formations.

D'autre part, les e-formations sur le temps de travail ne sont souvent pas prises en compte dans Sirius et aucune décharge n'est alors décomptée.

Le directeur s'engage à faire un mail de rappel aux chefs de service.

La CGT a dénoncé aussi que, notamment à Magenta et Saint Malo, aucune salle avec ordinateurs n'est réservée aux e-formations.

La direction a douté de nos affirmations et va vérifier...

La CGT a aussi dénoncé des formations non adaptées à la réalité du terrain ou qui arrivent trop tard, alors que les réformes fiscales sont déjà appliquées et que les collègues non formés, doivent faire front.

Elle a enfin demandé comment les non-titulaires, les contractuels, les pactes et les services civiques étaient formés. Ces collègues sont, en effet, de plus en plus nombreux.

Il a été demandé aussi que ces agents puissent bénéficier des préparations aux concours et des autorisations d'absences correspondantes, et que leurs frais de déplacement leur soient remboursés.

Enfin, les formations doivent être reportées en cas d'appel à la grève.

Le directeur n'a pas répondu à ces questions.

Votes sur le plan départemental 2021 :

Pour : CFDT

Abstentions : FO et Solidaires

Contre : CGT, en effet la direction n'a pas répondu à la plupart de nos questions mais le travail de l'équipe de formation n'est évidemment pas remis en cause.

Expérimentation de partenariats pour la vente des biens immobiliers des successions vacantes gérées par les pôles de la gestion des patrimoines privés (GPP) ou plutôt externalisation de missions du service GPP

Il ne s'agit pour le moment selon le directeur et le chef du GPP que d'une expérimentation dont un bilan sera tiré, mais on sait ce qu'il en est depuis longtemps des expérimentations. Ainsi il est d'ores et déjà annoncé dans la fiche préparatoire au dernier comité technique de réseau que le bilan aura pour seul but de tirer un modèle d'organisation optimale. On se moque de nous !

Le GPP conserverait toutes ses compétences.

Selon eux, le but est de mieux se concentrer sur les tâches dites principales en privatisant le reste.

Il ne s'agit aussi que de transferts partiels d'activités au privé (et pas à une autre administration) mais ce n'est pas une première (en 2011 : décret pour les constats laissés aux huissiers du privé).

Il n'y a guère de doute pour la CGT qu'il s'agit de largement privatiser la mission. Il ne restera qu'un *staff* de contrôle et de recouvrement résiduel.

Pour éviter expérimentations et transferts au privé, pour la CGT , il suffisait d'embaucher des fonctionnaires. Le GPP comme d'autres services publics souffrent de façon très générale de la "financiarisation du monde", et ici, plus particulièrement, de privatisations, privatisations certes partielles mais supplémentaires car ce ne sont pas les premières.

L'Administration a découpé l'ensemble du travail de gestion en plusieurs segments pour créer ainsi des "bouquets" (d'activités avec immobilier) .

Il va s'agir de sous-traiter au privé un ou plusieurs "bouquets" - avec immeubles - mais certaines tâches (de suivi ou de validation) vont évidemment rester au GPP.

La souffrance au travail s'est exprimée plusieurs fois depuis ces dernières années. On est passé vers 2016 à une forte surcharge de travail. Un médecin du travail est venu faire une enquête à la suite de la mise en place du logiciel ANGELIS.

Mais il n'y a pas qu'ANGELIS. Il y a aussi une contrainte devenue structurelle à mal travailler du fait de la charge lourde et constante et, il faut le répéter, du non recrutement de fonctionnaires.

On sait à ce jour peu de choses des modalités concrètes du transfert et du partage du travail qui va se faire entre public et privé, entre GPP et notaires, agent immobiliers. La CGT souhaite en savoir plus.

Il apparaît que l'activité hors bureau va être de nouveau réduite au profit du seul travail de bureau. Or si ce travail de curateur fut longtemps très apprécié, de sa création en septembre 2005 à 2016 (fin de SAGIS et création d'ANGELIS) c'est du fait de la diversité du travail et notamment des missions extérieures dites de "terrain" sur les 7 départements du Pôle GPP.

Levons ici un doute entendu : ce ne sont pas les agents du GPP qui matériellement enlèvent le mobilier mais ce sont eux qui décident de ce qu'ils voient, qui entrent dans l'appartement et la maison, avec un serrurier le cas échéant, et personne d'autre. Ils doivent être les premiers et les seuls. Ils sont soit à deux, soit seul mais accompagné d'un membre d'une Étude notariale. Le coût de l'enlèvement doit être le plus réduit possible.

Sur le fond, le secteur privé - de l'ouverture (serrurier, constat, enlèvement, vente mobilière) à la rédaction d'acte de vente de la maison par le notaire - est surtout intéressé, dans ce flux d'interventions, par ce qui a de la valeur marchande (moyenne et forte) et pas ou fort peu pour ce qui est de faible valeur marchande et avec des frais trop élevés comme conséquence, frais qu'il va facturer.

Le droit administratif et toute une jurisprudence administrative a souligné que cette part d'activité peu rentable est considérée comme celle naturelle et normale du service public. Les acteurs du privé n'en veulent pas ou alors ils se font payer chèrement.

Par contre, ils sont bien preneurs du contenu patrimonial en stock ayant de la valeur : plus de 217 millions d'actifs, et le volume augmente ainsi que la valeur. Cela surprend celles et ceux qui connaissent pas le service : le PGPP n'est pas que le "*notaire des pauvres*" qui n'accomplirait, selon une formule jurisprudentielle ancienne, "*ce que le privé ne fait pas*" ou fait peu ou en tout dernier recours. Il est donc important de rappeler que le GPP assure la gestion d'un gros "trésor", autrement dit contenu patrimonial fort intéressant à une période où la demande est plus forte que l'offre d'immeubles. Pour la vente des ruines (du 61, du 35, du 56) c'est difficile. Jadis il y avait des fonctionnaires rédacteurs d'actes pour les cessions gratuites ou à faible prix.

La CGT souhaite le recrutement d'huissiers administratifs (comme ceux du Trésor), des rédacteurs d'actes fonctionnaires (cela s'est réalisé mais rarement), une salle des ventes des Domaines (Saint Grégoire) mobilisable.

La CGT veut que soit conservée la mission publique et que la DGFIP recrute des personnels - des fonctionnaires - de plein exercice.

Et face au long processus de privatisations et aux casses répétées du service public depuis plus de 30 ans, il s'agit de défendre la valeur du service public et de ses fonctionnaires.

Au lieu d'anticiper l'augmentation des charges du service en recrutant des fonctionnaires, la direction recrute des contractuels et privatise des missions.

Enfin les OS ont exigé que cette expérimentation soit étudiée par les acteurs de prévention afin que le CHS-CT puisse donner un avis. La direction avait, en effet, fait l'impasse.

Evolution des horaires d'ouverture des services :

Les règles nationales ont évolué et la direction défend un accueil multi-canal avec notamment un accueil téléphonique tous les jours de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h30. Un glissement important vers l'accueil numérique est aussi voulu par la DG .

Interventions des OS :

La CGT avait demandé à ce que la plage horaire pour l'accueil téléphonique passe de 13h00 à 13h30 ce qu'elle a obtenu, mais elle dénonce que cette page se termine à 16h30 et non à 16h00 ce qui ne permet pas de bénéficier des horaires variables.

Il faut conserver l'accueil physique.

30 à 40 % des contribuables sont en effet coupés du numérique et sont donc exclus (source: défenseur des droits).

La CGT considère que ce n'est pas une évolution des horaires que propose la direction, mais une dégradation et un recul du service public qui ne dit pas son nom.

Les agents d'accueil doivent être soutenus car leurs conditions de travail sont difficiles avec notamment pas toujours le respect des horaires variables.

La CGT demande une contrepartie des contraintes spécifiques de la mission d'accueil pour les agents en terme de prime comme celle que les agents de la TCA ont pu obtenir suite à leur lutte.

La direction n'a pas répondu à cette revendication...

Enfin, la CGT dénonce la situation de l'agente de l'accueil de Saint Malo qui se retrouve souvent seule et isolée.

Elle est potentiellement en danger et la CGT a donc demandé à la direction de la dispenser d'accueil quand elle n'est pas accompagnée d'un autre collègue.
Elle a annoté le registre CHS et rédigé une fiche de signalement.
Le CHS-CT du 6 juillet sera saisi.

Votes :

Contre CGT , Solidaires et CFDT

Abstention : FO

Pour : 0

Gestion des A+ (GPEEC):

Une dotation 13 A+ en plus sera effective d'ici 2024 pour accompagner le NRP et conforter l'organisation de la DRFIP.

On assiste à un déclassement ou un reclassement des postes comptables en fonction des charges.

Le taux d'encadrement sera plus important dans les services.

Le maintien de la masse indiciaire pour les A+ est maintenu, mais les responsables SIE perdent par rapport à ceux des SGC.

Tout est fait pour rendre les postes de A+ plus attractifs.

Interventions des OS :

La volonté de la direction est de ne pas détériorer la situation des A+.

Cette attention ne porte pas sur les catégories A, B et C notamment dans les services de base. Pourtant les conséquences de la fusion, du NRP en terme d'emplois ont été et seront dramatiques : plus de 400 emplois supprimés à la DRFIP 35 depuis 10 ans et en plus aucune compensation indiciaire n'est prévu pour ces catégories.

On voit donc qu'on assiste plutôt à un « ruissellement » vers le haut...

Les agents jugeront.

Questions diverses posées par la CGT:

Situation des emplois suite aux mouvements locaux A, B et C :

Intervention de la CGT et réponse de la direction :

La CGT avait demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour, la direction n'a pas répondu avant le CTL mais a daigné faire une réponse en questions diverses.

La CGT, qui avait comme expert au CTL un élu CAPL pour chaque catégorie (A, B et C), a commencé par dénoncer la suppression des CAPL qui a pour conséquence une perte de droits pour les agents.

Comme exprimé dans sa déclaration liminaire, la CGT constate que le mouvement de mutation est très mauvais .

De nombreux emplois ont été supprimés et plus de 100 postes sont vacants.

Le directeur n'a pas nié le caractère catastrophique du mouvement et a expliqué qu'il n'est pas responsable, mais s'est engagé à mettre en place des outils pour informer les agents et les OS bien en amont.

Le DRFIP a reconnu que la DG n'avait pas anticipé le nombre très important de départs à la retraite qui a été sous estimé et qu'il aurait été mis devant le fait accompli.

Comment comprendre ce manque d'anticipation ?

Le DRFIP a expliqué aussi que l'ENFIP n'avait pas la capacité d'accueillir assez de stagiaires et que la DG travaille activement aux recrutements et aux postes ouverts aux concours.

Pourquoi alors ne pas avoir intégré les listes complémentaires des concours B et C des concours ?

De plus, le document de la situation des effectifs au 1^{er} septembre 2021 que la CGT a fini par obtenir la veille du CTL n'est pas complet, notamment sur le nombre des départs en retraite et des suppressions d'emplois.

La direction doit tenir les OS au courant des conséquences en termes de nombre de transferts d'emplois sur chaque service concerné par le NRP et informer les agents dont les postes sont supprimés suite aux restructurations.

A la question de savoir comment le directeur allait gérer les vacances d'emplois et les missions qui ne pourront plus être assurées, le directeur n'a pas répondu...

Pour la CGT, la DRFIP a déjà un gros déficit d'emplois et va se trouver, si rien n'est fait, dans une situation d'urgence.

Prime de restructuration :

La CGT avait demandé une application souple de la note sur l'attribution de la prime de restructuration: des agents dont la résidence familiale est à un peu plus de 29 km de leur futur lieu de travail se voient refuser la prime (perte de 2500 euros par rapport au barème) car la distance est en dessous des 30 km.

Le directeur s'était engagé à regarder ce point pour les agents concernés par ces quelques centaines de mètres...

La CGT a reçu depuis par mail une réponse négative du directeur des ressources humaines.

Le directeur M BIED-CHARRETON nous a confirmé cette réponse en expliquant qu'il appliquait les textes à point c'est tout car il a une responsabilité comptable ! « *C'est non* » !

La CGT a exigé que le directeur fasse une réponse écrite aux agents concernés ce qu'il s'est engagé à faire.

Centre d'encaissement de Rennes (CER):

FO et la CGT ont demandé le résultat de l'audit (du à la baisse du nombre de TIP et de chèques) et ses suites.

Le transfert des missions de Lille et Créteil s'effectuera vers Rennes avec en appui une boîte privée pour palier aux pointes de charges. Le directeur se réjouit qu'une externalisation totale ne se fasse pas !

Une présentation aux agents sera faite par la direction.

Le CER sera doté de nouvelles machines.

Le CEA est hors champ de cette réforme.

Avis de situation déclarative (ASDIR) :

Les organismes sociaux demandent la situation fiscale des contribuables. Ceux qui n'ont pas opté pour la dématérialisation déposent papier et n'ont donc pas d'ASDIR. Alors que leur avis ne sera disponible qu'en septembre, on le leur demande en juin.

Pour la CGT, c'est discriminatoire.

La CGT constate que dans les services certains agents dans cette situation rédigent une attestation de dépôt de la déclaration de revenus 2042, d'autres pas...

La direction qui reconnaît le problème a saisi la DG,

A suivre...

Service des impôts fonciers (SDIF):

Ce nouveau service, notamment son organisation et les formations prévues, aurait dû être à l'ordre du jour de ce CTL.

Les OS regrettent que la direction ait oublié même si le directeur promet de programmer cette question pour le CTL du 21 septembre...

La délégation CGT au CTL :

Elus CGT : Nathalie HARDY, Jacques STEPHAN, Nadine DUROX , Joël GARNIER , Bruce DERRIEN, Didier FEBRER

Jacqueline LAROUR Capiste C , Christophe ROUSSEL Capiste B et Anne Morgane GLOAGUEN Capiste A experts pour les mutations locales

Christian DELARUE et Christophe ROUSSEL, experts pour le GPP

Rennes, le 2 juillet 2021