



Compte-rendu du Comité social d'administration local (CSAL) du 2 février 2023

La motion unitaire des OS (CGT, FO, Solidaires, CFDT) demandant le retrait du projet de la réforme des retraites a été lue au président du CSAL.

Le succès des mobilisations est réel à la Drfip 35 avec plus de 40 % de grévistes le 19 janvier et 27 % le 31 janvier.

La CGT demande de la transparence et la communication des chiffres de grévistes par service; le Directeur refuse, appliquant des consignes nationales.

La déclaration liminaire intersyndicale (CGT, FO, Solidaires) a ensuite été lue.

Nous avons évoqué l'envoi du mail politique du ministre de la transformation de la Fonction publique M Guérini sur les adresses professionnelles et personnelles des agents. Cet envoi est illégal et inapproprié concernant un projet de loi en cours de débat et fortement contesté dans la population.

Le Directeur a confirmé que les adresses mail utilisées provenaient de l'ENSAP.

La CNIL a été saisie par notre bureau national à ce sujet.

A propos du règlement intérieur du CSA, il n'est pas encore connu, mais ce sujet relève de l'interministériel (DGAFFP).

Formation spécialisée (FS): il nous est annoncé que la date du 8 mars est retenue pour la 1ère séance de FS. Cette date est refusée par l'ensemble des OS car le jour même un préavis de grève portant sur la défense des droits des femmes a été déposée. Une autre date nous sera proposée ultérieurement.

Un GT devra se tenir avant la 1ère FS.

Est abordé le sujet des fiches de signalement. La direction s'engage à les transmettre aux OS sans tarder.

Points à l'ordre du jour

- Orientations stratégiques - Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM)

Le COM de la DGFIP (2023-2027) n'est pas encore signé. L'objectif est de le finaliser d'ici juin 2023.

Le Directeur présente le processus de concertation locale.

A l'initiative de la CGT, une pétition (CGT, FO, Solidaires) « COM, Pas en notre nom » a été proposée pour signature aux agents; 130 signatures ont été remises au Directeur.

Nous remonterons aussi les pétitions qui sont encore en cours de signature.

Le Directeur évoque les priorités pour lesquelles des efforts budgétaires ont été actés : l'informatique (300 emplois redéployés, dont beaucoup de contractuels ! avec un montant prévisionnel de 450 millions d'€), la lutte contre la fraude fiscale (214 emplois redéployés), le recouvrement des amendes.

Il évoque l'absence de « grand chantier de restructuration dans les prochaines années dans le COM » et que « les grandes modifications étaient derrière nous », mais précise « bien sûr ,nous respecterons les engagements déjà pris ». Effectivement la démétropolisation (Centre de contacts pro, création du SAPF de Redon, du CGR de Fougères), la fin du NRP, c'est simplement pour lui la fin des changements prévus et il n'est pas question de revenir dessus !

Notre délégation lui a précisé que ces propos ne pouvaient en aucun être rassurants pour les agents en lui rappelant que le NRP n'était pas prévu dans le précédent Contrat d'Objectifs et de Moyens.

La délégation a dénoncé le subterfuge que représente le Grand remue-ménages qui vise à faire croire que les agents s'associeraient au COM. Il a également été dénoncé le fait que certains chefs de services avaient volontairement fait le choix d'intégrer la question du GRD à l'ordre du jour d'une réunion professionnelle alors que la participation au GRD n'était aucunement obligatoire comme l'avait bien précisé le DRFIP dans son message aux agents où il les « invitait » à y participer. Certains agents « coincés » par cet agissement ont donc été comptabilisés contre leur grès alors même qu'ils auraient souhaité ne pas y prendre part pour bien signifier leur opposition à cette manœuvre de la DG.

Rappelons aussi que les suppressions de poste liées à ces changements s'étalent jusqu'en 2026, un an avant la fin du COM ! Pour 2024 il est encore prévu 350 suppressions d'emplois.

Pour répondre aux inquiétudes des agents il est précisé que les annexes du COM préciseront l'évolution concrète de certains services, notamment pour les SIP et SIE ! Et il faut s'en contenter...

A propos des dysfonctionnements informatiques, « la dette technique sera résorbée d'ici 2027 ». Les applications devraient donc un jour mieux fonctionner !

Pour ce faire, une remise à niveau des applications est prévue. Des fonds interministériels viendront en complément des 430 millions par an.

80 à 100 millions seront destinés en coût de développement métiers, immobilier et fonctionnement courant.

Ces moyens en hausse significative seront concentrés sur l'immobilier (Magenta rénovation accueil, Cité), les conditions de vie au travail et les réorganisations de service.

Il est indiqué que le contrat d'objectif n'est pas encore signé et qu'il est en cours de signature interministérielle.

Le budget étant décorrélé, la mise en place se fera au plus tard en juin 2023.

Sont aussi abordés:

Le recouvrement unifié

Le Directeur a confirmé l'unification progressive du recouvrement fiscal, mais réfute toute volonté d'unifier le recouvrement fiscal et social (le rapport Gardette n'est pas retenu). Il y a bien un partenariat avec l'URSSAF, mais il concerne l'accueil, en s'appuyant sur le réseau de l'URSSAF qui est plus fréquenté. Une convention est signée contre la fraude fiscale et sociale qui vise à rendre le contrôle plus efficace.

Le Directeur a précisé que l'hypothèse de la fusion du recouvrement URSSAF / DGFIP tenait du pur fantasme. Notre délégation a rappelé aux souvenirs du directeur qu'à une

certaine époque, il avait également été répondu aux agents et à leurs organisations syndicales qui dénonçaient la volonté de la DG de prévoir la fusion DGI / DGCP que cette projection était un pur fantasme.

Pour le recouvrement forcé, il indique le faible taux de recouvrement suite aux procédures collectives (4%) par le PRS ; il souhaite se concentrer sur le recouvrement offensif.

Les SIE

La mise en place de l'antenne de Lannion au 1^{er} septembre 2024 peut se faire suivant 2 modèles :

- soit elle travaillera pour 1 ou 2 SIE (ceux de Rennes)

Dans ce cas, la répartition des tâches serait relativement équilibrée.

- soit elle reprendra des blocs de compétence complets pour tous les SIE du département
Le fonctionnement est complètement différent...

L'antenne fera partie du SIE, et un seul chef de service sera à la tête des deux. Il appelle cela « SIE à multi-implantation ».

Le Directeur veut, comme d'habitude, « associer les agents B et C aux groupes de travail » chargés de définir quelles missions doivent être transférées à l'antenne. Le problème, c'est que le résultat est connu d'avance...

Le Directeur évoque l'accueil en SIE : « tous les échanges sont dématérialisés ».

C'est sûr puisque nous n'accueillons plus que sur rendez-vous les professionnels depuis le 1^{er} janvier 2020 ! Les usagers ont besoin d'échanges en présentiel, et ce n'est plus possible aujourd'hui. La prise de RDV et le système de contre-appel obligatoire sont chronophages !

Il s'agit pour nous d'une détérioration de l'accomplissement des missions qui engendre un désintérêt du travail. Le contrat d'objectifs est une orientation mais pas une qualité du travail. Les conséquences de cette méthode sur la qualification ainsi que sur la santé des agents entraînent des « malaises » au sein des services et une détérioration de la qualité du service public envers les usagers. Nous indiquons que ce contrat d'objectifs est budgétaire et nous précisons que la direction est responsable de la santé de ces agents ; La CGT demande à ce que la direction aille voir les collègues afin d'avoir un dialogue et évoquer toutes les problématiques (accueil sur RDV, RDV à J+2 délai court, service sous dimensionné, emplois vacants, missions Lannion et sa répartition...)

La Direction est consciente des difficultés et l'inquiétude des agents et qu'un recalage est en cours. Elle indique que 22 à 23 emplois C et B iront sur Lannion et que les missions transférables seront à hauteur de 25 emplois. La modalité de partage des missions se feront avec les agents. Il est précisé que tous les agents seront associés ;

Ils vont donc accompagner la destruction de leurs emplois.

La TCA

L'outil AMD, obsolète, va disparaître. Vu la complexité de ce sujet, un point sera fait lors d'un prochain CSAL, suite à des réunions interrégionale et nationale en mars 2023.

La Direction indique que la TCA va évoluer et précise que la TCA ne sera pas intégrée en SIP.

Les SIP

On est en attente d'une note de cadrage de la DG.

Concernant l'avenir des missions et l'organisation de ces structures, la DG propose d'autres focus et que les OS fassent des propositions...

Le 24 janvier dernier, un collège de chefs de services s'est tenu. Les remontées sont attendues ces jours-ci au plus tard le 7 février.

La Direction précise qu'une concertation locale des chefs de services s'est tenue sur la base du volontariat.

Nous avons une nouvelle fois dénoncé le fait que la direction avait déjà engagé un processus de « groupes de travail » concernant la réforme de structure visant les SIP alors même que la note de cadrage annoncée par la DG à ce sujet dans le projet de COM n'était pas encore sortie et qu'aucune présentation n'en avait été faite aux organisations syndicales au niveau national.

Notre délégation a exigé que ce processus soit suspendu. Elle a précisé que pour les agents signataires de la pétition « Pas en notre nom ! » les groupes de travail prévus par la direction concernant l'avenir des SIP n'avaient pas meilleure estime à leurs yeux que la démarche du Grand remue-méninge (GRD) car ceux-ci seront cadrés par la direction tout comme il en a été pour le GRD.

La directrice du pôle gestion fiscale a précisé qu'il n'y aurait aucun cadrage de la part de la direction lors de ces groupes de travail.

En conclusion, ce qui est mis en place dans tous ces services est une détérioration du service public. Le redéploiement pour l'informatique et la fraude fiscale en termes d'effectifs se fera par le recours aux contractuels et pour la CGT c'est NON – La CGT veut des emplois statutaires

Elle précise que le COM évite les OS.

Enfin la CGT fait remarquer que le volet indemnitaire n'est pas évoqué dans ce Contrat d'Objectifs et de Moyens

La direction acquiesce et répond que le sujet indemnitaire et des carrières sera remonté à la DG !

- Démarche inclusive

Les services ont été impactés par la crise sanitaire et le développement du télétravail.

Il s'agit de propositions de chefs de service pour fédérer les agents, améliorer la cohésion des collectifs de travail.

5 thématiques et 33 actions seront mises en place au cours des 18 mois prochains. Le but est aussi de renforcer la motivation et la cohésion d'équipes.

La Directeur prévoit d'institutionnaliser les réunions avec les agents B et C par site au cours de l'année 2023. Ce sera l'occasion aussi de lui faire part de nos idées...

Nous lui rappelons qu'il ne répond pas aux questions des agents !

Nous lui indiquons que ces points sur le fond relèvent de la Formation spécialisée puisque cela interfère avec les conditions de vie au travail et nous lui demandons de mettre à l'ordre du jour ce point spécifique.

Des réunions métiers sur des processus précis sont prévues entre agents de plusieurs services pour mettre en commun les manières de faire, et gagner du temps (aide/tutorat, développement de l'ANACT)

La CGT ne voit dans cette démarche qu'un management visant à ceux que les agents accompagnent les restructurations.

Selon le directeur, ce plan d'action n'est ni un « cache-sexe », ni un « soin palliatif » et il n'est pas là pour éviter d'évoquer les vrais problèmes.

Nous analysons la stratégie employée comme d'accompagner la mort de la DGFIP et d'aider les collègues à faire le deuil de leurs missions et de leur travail !

La direction précise qu'une valorisation de l'entretien professionnel va être mise en place. Des fiches avec les chefs de services seront conçues afin d'accompagner, valoriser, fluidifier, création de fiches de procédures pour accompagner et préparer l'accueil des nouveaux arrivants et aussi de figer le savoir des futurs retraités ceci pour s'inscrire dans la durée.

Une organisation du temps de travail des référents sera pris en compte pour une décharge sur leur travail. Ceci est à voir avec les chefs de service

Une convention va être mise en place pour les agents B et C puisqu'il en existe une pour les agents de catégorie A

L'application KLAXOON qui est un outil utilisable à distance, notamment pour les réunions en visio, va être déployée progressivement afin d'améliorer, optimiser...ceci afin de partager les idées en interactif.

Les directions vont être dotées de licences pour répondre à un besoin de réunions de services.

- Actualités des missions foncières et cadastrales

La responsable du Pôle de Gestion fiscale présente les évolutions actuelles et futures de la sphère cadastrale.

Des groupes de travail sont en cours en 2023.

Les nouveaux outils informatiques doivent permettre plus de fluidité et des informations de meilleure qualité pour les usagers (particuliers, pro et collectivités territoriales). Un nouvel espace documentaire (REPERE) sera mis en place.

Transformations des missions foncières et cadastrales :

Il y a de nombreux retards.

Nous constatons que les relances dont l'envoi était prévu début janvier ne sont toujours pas envoyées.

La Direction préfère jouer la prudence et repousser la mise en service de certains nouveaux modules.

En tout cas si c'est pour à terme faire un copié collé du modèle des SIP avec une grosse cellule accueil (téléphone, accueil physique, e-contact et baf) les agents seront contre et ce serait particulièrement contre-productif.

Foncier innovant :

On nous présente un système qui serait automatique avec détection et mise en place de relance automatique également pour que les contribuables déclarent via leur nouveau parcours GMBI les infos glanées par le foncier innovant.

Quid des erreurs de l'algorithme qui confond des types de bâtiments entre eux ?

La direction a beau jeu de dire c'est automatique donc qu'il n'y pas de surcharge de travail pour les agents.

Qui va annuler les fiches créées à tort ? Qui va accompagner les contribuables qui n'arriveront pas à déclarer les piscines ou autres bâtiments non évalués via GMBI ? Plus on aura recours au foncier innovant et plus la charge de travail suivra inévitablement.

GMBI :

La CGT explique que les agents sont tous très inquiets de cette évolution brutale du métier. On crée, en effet, une machine chronophage infernale.

Avant les contribuables déposaient une déclaration H1, H2, IL ou bien REV soit au format papier soit au format dématérialisé par balf ou e-contact. L'agent évaluait ensuite le local et saisissait la déclaration. À côté de cela, le contribuable via la DDTM payait les taxes d'urbanismes.

Maintenant il devra tout faire via GMBI avec de longs questionnaires en ligne qui fatalement engendreront des incompréhensions, des erreurs, des questions en cascades malgré les infos bulles présentes. Les agents, qui avant pouvaient passer quelques minutes sur la saisie d'une déclaration simple en évaluation et en saisie, pourront se retrouver avec plusieurs appels, des messages, des mails de la part de contribuables légitimement contrariés d'être livrés à eux-mêmes devant cette tâche. Sous prétexte de rapprocher l'administration et les contribuables, on va en arriver à multiplier par un facteur inconnu le temps de traitement d'un dossier simple. Combien de temps alors pour un dossier compliqué ?

La Direction répond qu'avec la mise en place du PAS, la CGT s'attendait à une cascade qui finalement n'a pas eu lieu.

La CGT répond que le PAS a généré des travaux de suivi et que le contribuable devra faire deux parcours dans GMBI: le parcours pour déclarer et liquider les taxes d'urbanisme et le parcours pour déclarer et créer la future taxe foncière.

Ensuite les règles d'assiette pour les taxes d'urbanismes et pour la taxe foncière se sont pas les mêmes! Ce sera difficile pour les agents d'avoir cette double casquette. Les contribuables se poseront et leur poserons forcément des questions.

Pourra-t-on modifier les déclarations une fois saisies dans GMBI pour appliquer toutes les règles inconnues des contribuables?

Transfert gestion Taxe d'urbanisme (U) :

La CGT constate que les agents ont suivi une formation de 3 jours avec beaucoup d'informations à intégrer. C'est un nouveau métier pour eux et ils sont en 1^{ère} ligne quand les questions sur la TU arrivent ce qui crée beaucoup d'inquiétude et de mal-être de ne pas savoir quoi répondre et ainsi de rendre un service au public qui n'est pas de qualité.

La direction répond que des échanges ont lieu avec la DDTM concernant les dossiers complexes et que 4 agents arriveront de la DDTM en 2023 et 2 en 2024.

Locaux professionnels :

La CGT indique que le PELP a disparu et que le traitement des déclarations des professionnels sont normalement prises en charge par l'ensemble des agents du SDIF. Près 18 mois après, le ruissellement des connaissances n'est pas optimal ce qui fragilise l'accomplissement de la mission fiscale foncière des locaux professionnels et ainsi les bases d'imposition.

Le Directeur promet un soutien d'une équipe d'agents de la direction.

Les collègues du SDIF sont donc inquiets avec tous ces changements brutaux. Le SDIF est sous-dimensionné en emplois pour accomplir toutes ces missions : future charge d'accueil, relance SURF à gérer, beaucoup de déclarations encore à saisir, les CCID à gérer jusqu'au printemps, l'accueil normal (téléphone, mail et e-contact à gérer au quotidien) qui va sûrement augmenter dans les semaines à venir du fait de tous ses changements évoqués. Ils ne pourront pas tout faire. Le service ne tient déjà que grâce aux EDR qui font un super travail sur les anomalies BNDP ou les EDD.

Cette surcharge va fragiliser la mise à jour des bases et leur fiabilisation. Le budget des collectivités locales risque d'en pâtir.

Rappelons que le directeur avait dit lors du CTL du 1^{er} décembre 2022 : « *on verra s'il faut rééquilibrer les emplois* »...

La CGT a demandé que ces points soient traités en formation spécialisée du CSA notamment l'évolution des SIP et du SDIF, le tutorat des cadres (et des autres agents?), le nouvel espace numérique de l'agent, la démarche inclusive.

La CGT dénonce de nouveau des missions en monotâche et industrialisées ce qui a pour conséquence un véritable désintérêt dans le travail.

- Questions diverses posées par la CGT

La Drfip répond à la CGT que, concernant les contractuels, si le contrat est de 3 ans, le poste est bloqué mais pas pour un contrat d'un an.

La Trésorerie hospitalière de Rennes sera transférée sur Magenta au printemps 2024 (les collègues seraient satisfaits selon la Drfip).

Avec la suppression de la salle du rez de jardin de Magenta qui est utilisée comme salle de stockage de matériaux pour les travaux, la réservation de salles pour les réunions syndicales est difficile (les principales salles sont souvent prises). La Drfip précise qu'il faut faire preuve de patience en attendant la fin des travaux.

Nous lui précisons que les salles proposées sur Ulysse ne sont jamais disponibles, même si les dates de réunions sont prévues bien en amont. La Direction nous répond que dans ce cas, nous pouvons leur téléphoner ! Nous n'y manquerons pas !!!

Fin de la séance à 13h20

Les élus CGT au CSAL