

Compte rendu du CTL du 16 avril 2013

Après lecture des déclarations liminaires par les organisations syndicales, le directeur a répondu sur 3 points :

- affaire CAHUZAC :

Le directeur a indiqué avoir pris des initiatives locales. Il a dès la diffusion du message du DG pris contact avec son cabinet pour lui indiquer que cette initiative était insuffisante. Lors de la présentation de la campagne IR à la presse, il a également évoqué le sujet.

Il rappelle qu'il sera très vigilant et qu'en cas de propos déplacés des usagers il interviendra immédiatement.

A noter que la CGT était intervenue auprès de la direction locale pour qu'un message de soutien aux agents soit publié sur Ulysse 35.

- Formation déontologie :

La formation déontologie a été lancée indépendamment de l'affaire Cahuzac, elle s'inscrit dans le cadre de la généralisation de la fusion DGCP/ DGI. Cette formation comprend 2 volets : l'un relatif aux garanties de l'agent et l'autre aux devoirs de l'agent ; pour la direction, cette formation est utile et indispensable.

La CGT est intervenue en dénonçant le caractère obligatoire et prioritaire de ce stage par rapport aux autres formations. L'incompréhension et la colère des agents sur le contrôle systématique de leur dossier fiscal a été noté. Pour la CGT, l'agent des finances publiques doit être traité comme tous les citoyens.

Ce fut en outre l'occasion de rappeler que les difficultés pour les agents de suivre certaines formations utiles dans l'exercice de leur mission : refus de chefs de service d'envoyer les agents en formation, charges de travail incompatible avec des formations...

- Fusions des secteurs des SIP Rennais :

M MARIEL a rappelé sa volonté de mener une réflexion sur le bon dimensionnement des SAID en arguant que rien n'avait été fait depuis 30 ans et que la population du département était en augmentation. Il a réaffirmé qu'il n'avait aucun projet définitif et que son ambition était uniquement le bon dimensionnement des SAID avec 3 éléments :

- un constat partagé (état des lieux ...)
- la prise en compte prioritaire des conditions de travail
- pas de position déjà acquise en la matière.

Un constat de l'IGF est que la DRFIP devrait engager une réflexion sur le sujet.

Il a réaffirmé qu'il n'y aurait pas de fusion de secteurs au 01/01/2014, ni au 01/09/2014, donc rien en 2014. Il veut juste entamer une réflexion et que l'on travaille ensemble sur le thème. Il a accepté de changer le libellé de la réflexion en passant du « bon dimensionnement des SAID » à « les SAID sur Rennes et même éventuellement sur d'autres résidences ». A la demande de la CGT il a accepté de prendre cet engagement par écrit.

(Les agents des secteurs d'assiette de Rennes réunis le 19 avril dernier exigent un écrit du directeur avant le 13 mai, jour du départ du préavis de grève.)

De plus, les élus CGT seront vigilants à ce que le procès verbal du CTL reprenne ses propos.

La CGT lui a fait remarquer que certains chefs de SIP s'étaient déjà positionnés sur la fusion des secteurs (y compris en donnant très imprudemment des chiffres et détails précis), ce à quoi il a répondu : « c'est à moi que vous faites confiance ou aux chefs de services ? » semblant être irrité par les propos tenus par les chefs de service.

A noter qu'il a aussi rajouté « qu'on payait la réforme CDI-CDIF »...

Examen des points à l'ordre du jour :

1 - Règlement intérieur du CTL :

Au regard des directives de la centrale, la DRFIP du 35 n'a pas la possibilité de modifier le règlement intérieur, elle doit se conformer à ce qui a été institué plus haut.

Nous avons dénoncé le fait que le président du CTL avait mis ce point à l'ordre du jour du CTL « suppressions d'emplois » du 8 janvier dernier. En effet, ce dernier a été boycotté à la demande des agents. Le règlement intérieur a donc été inscrit à l'ordre du jour du présent CTL pour information et **non** pour avis.

Précision concernant l'article 21 et la signification de vote unanime : en cas d'abstention, de refus de vote ou de départ d'un membre du CTL avant la fin de la séance, il ne peut y avoir de vote unanime.

2 - Horaires des personnels en charge du ménage de la cité

Nous avons interpellé la direction sur le devenir de l'indemnité qui était versée à l'ancien gardien concierge de la Cité pour gérer ces personnels. La direction a indiqué que la prime s'éteignait avec le départ en retraite de l'ancien gardien concierge (elle était liée à sa carrière).

En outre, nous avons demandé qu'ONET fournisse le personnel nécessaire pour faire les travaux qui lui sont payés par notre administration.

En effet, il est anormal que les surfaces des agents Berkanis ou des auxiliaires soient revues pour pallier aux carences de la Société ONET. Cette société doit fournir le personnel nécessaire pour faire les travaux qui lui sont payés par notre administration. Au cas particulier, un agent supplémentaire doit être fourni par ONET.

La direction nous a répondu que 2 salariés d'ONET travaillaient déjà à l'étage concerné.

Nous avons donc demandé et obtenu l'envoi rapide d'une copie du contrat entre ONET et l'administration.

La CGT est aussi intervenue sur la rémunération et les contrats des auxiliaires. A titre d'exemple, l'une d'entre elle, qui vient de quitter notre administration pour un emploi plus correctement traité, a eu jusqu'à 18 contrats de travail en 18 mois !

Nous avons demandé la régularisation pécuniaire de ces contrats sur la base de contrats rémunérés au mois, voire d'un CDI et le réexamen de l'ensemble des contrats.

La direction va «regarder »...

Horaires des personnels berkanis de la cité :

Les nouveaux horaires (à partir de 16h00) ont été décidés selon la direction en accord avec les agents.

Vote des OS, unanime sur les nouveaux horaires

En revanche, nous avons dénoncé la décision du service de la logistique d'imposer de façon totalement illégale des cartes de pointage pour les 2 Berkanis et les 2 auxiliaires. Il a fallu l'intervention de la CGT auprès du responsable de la logistique et auprès du DRH pour que les collègues qui émargent déjà sur un cahier ne pointent plus.

Enfin, nous avons demandé que le Groupe de travail promis sur la question des personnels d'entretien prévu de longue date se réunisse enfin. Il aura lieu en mai.

3 – Document unique d'évaluation des risques professionnels

MISE A JOUR DU DUERP 2013 ET PRESENTATION DU PAP.

Le calendrier défini en 2012 n'a pas été respecté, générant au final des groupes de travail (G.T.) **tardifs**, qui n'ont pas permis de travailler dans de bonnes conditions. Contrairement à ce qui était prévu, le DUERP n'a pas été présenté au cours du premier trimestre 2013, avec comme date butoir fixé le 31 mars 2013.

Le recensement des risques obtenu dans le cadre d'une démarche participative a progressé positivement, mais elle n'est pas encore effective dans tous les services, en particulier dans les **SIP de Rennes est, Rennes ouest et Saint Malo.**

Ainsi, les **observations d'une centaine d'agents ont été écartées de fait**, du recensement des risques permettant l'élaboration du Plan Annuel de Prévention (PAP) pour 2013.

D'autre part, il apparaît que certains DUERP ont été « mis à jour » dans l'urgence, sans réunions spécifiques, avec des documents remis aux agents la veille, pour restitution dès le lendemain, le dernier jour de la campagne de collecte de l'information. Ce type de comportement n'est pas en adéquation avec les préconisations définies en G.T.

En ce qui concerne les groupes de travail, l'ambition affichée fin 2012, était de renforcer ces derniers en 2013. Comme nous l'avons précisé précédemment, ces G.T. organisés les 14 et 21 mars 2013, avec seulement une semaine d'intervalle, l'ont été trop tardivement, avec des documents de travail transmis le 20 mars 2013 au soir, en ce qui concerne le deuxième G.T..

La participation à ces réunions, a été **en recul**, avec parfois une équipe de direction en pointillé, des chefs de services moins nombreux et surtout en l'absence de certains acteurs indispensables, comme l'I.S.S.T. et les médecins de prévention. L'objectif de renforcer ces G.T. n'a pas été atteint.

Au plan technique, on ne peut que déplorer **l'absence de lien** avec les informations contenues dans le tableau de bord de veille sociale (T.B.V.S.). Pour illustrer ces propos, nous pouvons évoquer l'exemple des guichets « chartés », installés dans de nombreux postes comptables de la DGFIP, aujourd'hui écartés, car provoquant des Troubles Musculo - Squelettiques (T.M.S.) bien connus. Le D.U.E.R.P. pourrait être annoté d'office de ces risques pré-identifiés.

Sur les risques recensés, leur gestion sous tableau Excel est très compliquée, cet outil informatique étant inadapté à une telle masse d'information (plus de 1.400 lignes de risques recensés). Un nouvel outil sera bientôt disponible.

Au niveau du P.A.P., il n'y a pas eu de priorisation des risques en colonne de droite, comme cela avait été demandé en G.T. Il faut aussi noter que la présentation par famille de risques n'est pas toujours très lisible et enfin qu'il y a parfois trop de « copier/coller » au niveau de la colonne « mesures de prévention programmées ».

Il nous faut aussi signaler, que suite au re-traitement des risques effectués par les G.T., il y a **très peu de retours explicatifs** vers les services de base. Ainsi, les agents sont souvent en demande d'éclaircissements en matière de modifications de la cotation initiale de certains risques.

EN CONCLUSION, en 2012 le D.U.E.R.P. avait été présenté au C.T.L. du 25 juin 2012. A l'époque, quelques points forts et des points faibles, plus nombreux, à améliorer, avaient été identifiés.

Force est de constater, que les points faibles sont globalement toujours présents en **2013, malgré les efforts déployés**, et que certains points « forts » se sont dégradés (G.T. non renforcés, culture de préventions des risques non assimilée, agents parfois peu ou pas consultés). Ce constat est particulièrement décevant.

Ce D.U.E.R.P. 2013 semble avoir souffert d'un manque d'ambition global, illustré par une certaine lassitude, voire de désintérêt de la part de certains acteurs incontournables (I.S.S.T. et M.P.). Quand il s'agit de faire des choix, dans l'ordre des priorités de chacun, le D.U.E.R.P. est souvent sacrifié, bien qu'il représente une obligation légale.

A la fin de notre intervention, nous avons tenu à remercier les deux assistants de prévention, pour l'important travail, souvent lourd et ingrat, qu'ils ont accompli.

4- Suppression de la caisse à la paierie départementale :

La CGT a expliqué comprendre les difficultés des agents de ce poste, mais a réaffirmé sa position : on ne règle pas les problèmes en fermant et en restreignant le service public rendu à l'utilisateur.

C'est pourquoi la CGT n'a pas pris part au vote, elle refuse de choisir entre les conditions de vie au travail des collègues et le service public.

Vote : CGT refus de vote
Autres OS : pour

5- Campagne Impôt sur le revenu :

La direction a fait le bilan de la campagne IR 2011 : de son point de vue, globalement la campagne s'est bien déroulée : diminution de l'accueil physique qui s'explique par un raccourcissement de la campagne et par une progression des mails des contribuables, augmentation du nombre d'appels sur le pool téléphonique, et idem pour le dispositif SCOOP.

Le dispositif est reconduit dans ses grandes lignes pour la campagne impôt sur le revenu 2012.

La CGT a interpellé la direction sur la suppression des justificatifs, sur la suppression du contrôle formel des 2042, sur la volonté de la DG de mettre en place une 2042 scannée. Les SAID risquent de devenir des pôles de traitements des anomalies IR.

Vive discussion sur la 2042-QE (qualité environnementale) : la DRFIP prend acte que cette 2042 est téléchargeable, et que des problèmes pourraient se poser sur la délivrance de cette 2042. La position de l'administration est la suivante : nous devons inciter l'utilisateur à télédéclarer, dans cette perspective, il est logique que le contribuable télécharge cet imprimé.

La CGT a rappelé que la télédéclaration était une possibilité offerte à l'utilisateur et non une obligation, elle a fait remarquer que seuls 35 % des contribuables télédéclaraient, que l'administration devait distribuer les imprimés permettant d'asseoir l'impôt et qu'il était inconcevable de refuser de délivrer cet imprimé à l'utilisateur. Il nous a été répondu que les agents devaient vérifier si le contribuable était « paresseux » avant de lui remettre l'imprimé.

Nous avons tenu aussi à faire remonter les difficultés rencontrées par les agents des trésoreries pour renseigner efficacement les contribuables. Les collègues ne peuvent pas, en effet, dominer à la fois les questions de recouvrement et d'assiette. Ce sont des missions différentes. Ce ne sont pas une formation de 2 jours ou des fiches techniques qui peuvent apporter des réponses satisfaisantes. De plus, c'est une charge supplémentaire, très lourde en période de campagne IR, pour des structures souvent en

déficit de personnel et déjà particulièrement surchargées.

La CGT a répété que le guichet fiscal unique est un leurre. Le seul but de la fusion est de diminuer les effectifs et non de renforcer la qualité du service public.

6- Rapport d'activité :

Nous avons démontré en prenant des exemples dans divers services et missions décrits dans le rapport d'activité que le manque de moyens humains et budgétaires avaient des conséquences négatives sur le service public et les conditions de travail des agents (des petits postes aux grands services).

D'autre part, les statistiques qui apparaissent dans ce rapport ne décrivent pas l'ensemble des charges des services, comme le temps passé au téléphone, à traiter des listings d'anomalie ou à se battre avec les applications informatiques.

Plus particulièrement sur la mission d'accueil : La CGT a demandé que la question de l'observatoire de l'accueil soit inscrite à l'ordre du jour d'un prochain CTL. Nous avons demandé que l'accueil des professionnels y soit aussi abordé. La direction a expliqué que les travaux de cet observatoire avaient été suspendus car la DG était en réflexion sur le sujet de l'accueil, celui-ci devant être une vraie mission. Le problème est que l'on ne sait pas ce qui va en sortir au niveau national. L'IGF était également chargée de mener une réflexion sur l'accueil. L'observatoire s'est réuni une fois et n'a pas beaucoup avancé. Pour la direction, la fermeture de l'accueil sur la pause méridienne en dehors des périodes d'affluence peut être une bonne solution.

Sur l'emploi, les spécificités de la DRFIP 35 avec ses missions nationales apparaissent. Pour la TCA notamment, le niveau particulièrement élevé des vacances d'emplois montre bien que les choix de la direction régionale ont échoué. Il faut remédier à cette situation sans attendre en affectant en urgence au moins 20 agents dans ce poste.

L'analyse du rapport d'activité permet de voir que les chiffres qui y figurent sont souvent orientés, soigneusement choisis pour donner une certaine image à l'extérieur, sans donner prise aux revendications des personnels (par exemple pour le CER).

La CGT a demandé que le rapport annuel d'activité soit présenté à chaque service pour la partie qui le concerne. Le directeur a accepté.

7- Budget prévisionnel 2013 :

Une économie de 400 000 € est à prévoir ce qui représente une diminution de 9% par rapport à 2012.

Depuis 2011, le budget aura ainsi été réduit de 20% !

En cas d'arbitrage sur les dépenses, la priorité est donnée à la sécurité des agents, le reste venant après... Heureusement, mais pour la CGT c'est insuffisant.

La CGT a dénoncé la logique de réduction budgétaire. Nous avons notamment évoqué le cas des petites structures : comment fait on fonctionner une trésorerie de 4 agents avec 100€ de fournitures pour une année ? Réponse de l'Administration : il faut que les structures qui connaissent des difficultés en avertissent la direction...

D'après le directeur, il y a à l'évidence des économies lourdes à faire. Il nous dit être inquiet et en avoir averti la DG pour faire remonter au Cabinet du Ministre.

La CGT partage largement cette inquiétude et rejette cette politique de pénurie budgétaire.

8- Questions diverses :

- Suites de l'enquête IGF :

Nous avons demandé la communication du rapport de l'IGF.

Pour le moment la direction ne dispose que de rapports oraux... en principe, l'IGF devrait rendre par écrit un rapport par SIP vérifié, ainsi que des rapports thématiques.

M MARIEL va se renseigner auprès des autres directions, pour savoir si elles communiquent ou non les rapports de l'IGF, et avisera ensuite de la pertinence de communiquer ces rapports aux organisations syndicales.

- Prime de performance versée en mai :

En l'absence d'information contraire, cette prime devrait être versée aux agents de la DGFIP.

Dernière minute : nous savons maintenant qu'elle sera créditée sur la paie de juin.

- MEDOC et DDR 3 :

Nous avons souligné les inquiétudes des agents générées par l'arrivée de MEDOC dans les SIP et les PRS.

MEDOC est, en effet, une application inconnue pour les agents issus de la de la filière gestion publique. Se posent des questions liées notamment aux travaux de centralisation et à la formation des agents.

La direction nous a informés que la généralisation de MEDOC se fera à compter de mai pour les PRS, au plus tard au 1^{er} juin pour les SIP-SIE et à partir de septembre pour les SIP. Pour les agents des SIP, la formation se fera donc à partir de la rentrée. Pour le directeur, MEDOC ne pourrait pas actuellement être déployé en l'état dans les trésoreries.

- Directives particulières données aux responsables de SIP sur les congés (minimum d'agents présents ?) :

M MARIEL affirme ne pas avoir donné de consignes particulières à ses chefs de service. Ceux ci doivent gérer comme les autres années, à eux d'organiser. Il rappelle le principe général d'une présence de 50 % mais ne donne pas consigne de les appliquer stricto-sensu. Aucun changement par rapport aux années précédentes.

- Entretien professionnel 2013:

Nous avons fait remarquer la difficulté pour les agents de savoir à quel moment l'autorité hiérarchique notifie le compte rendu annuel d'entretien professionnel sur EDEN, il n'existe pas en effet d'alerte courriel.

De plus, nous avons dénoncé le manque d'information sur les voies de recours pour l'agent, notamment sur la saisine de l'autorité hiérarchique.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours à partir de la date de sa signature de la notification du compte rendu annuel d'entretien professionnel pour exercer un recours hiérarchique (cf. [le guide pratique CGT entretien professionnel en ligne sur notre site local](#)).

Enfin, la CGT a demandé si c'était une obligation de donner le nom de la personne qui peut éventuellement accompagner l'agent auprès de l'autorité hiérarchique ou si l'agent pouvait indiquer « accompagné(e) » d'un militant syndical. M MARIEL va se renseigner.

- **SIP de Vitré :**

Un agent arrivera par voie de détachement en mai pour remplacer le départ en retraite. Tout sera fait pour remplacer la personne qui est détachée de Rennes.

- **SIP de Montfort :**

L'administration ne pourra positionner un EDRA ou renfort qu'après le mouvement local technique. Un EDRA arriverait pour la campagne IR.

La CGT a alerté la direction sur les difficultés que vont générer les vacances de postes dues aux suppressions d'emplois sur l'ensemble des résidences du département.

La direction compte sur les agents à la disposition du directeur pour combler les trous.

- **TURGOT :**

Des critiques ont été exprimées sur les problèmes liés à la climatisation et sur l'isolation des vitres... Pour la CGT, compte tenu du coût énorme de cette opération (6,5 millions d'euros), cela n'aurait pas dû arriver. La question du bon choix des matériaux se pose, ainsi que celle de la qualité des prestations des entreprises qui ont fait les travaux.

Réponse de la direction : tout ce sur quoi on peut agir, on agit, on ne reste pas les bras ballants...

Les agents apprécieront...

La délégation CGT au CTL :

Elu(e)s : Dominique JESTIN – Nathalie HARDY – Nathalie RIBREAU – Hervé COUVERT – Jacques STEPHAN – Joaquim DA SILVA – Joël GARNIER

Experts : Claude BLANCHET – Didier FEBRER



**Rassemblement et
manifestation.
mercredi 1er mai
à 10h30**

- *place de la Mairie à RENNES*
- *devant la sous-préfecture à St-Malo*