

COMPTE-RENDU DU CTL du 30/11/2020 et du 01/12/2020

Ce compte-rendu **ne respecte pas dans sa totalité l'ordre des interventions** et regroupe les échanges par thème.

De mémoire de militants, nous n'avons jamais connu dans ce département une réunion institutionnelle avec une durée aussi importante.

En effet, cette réunion effectuée en conférence téléphonique s'est étalée sur deux journées complètes soit à peu près entre 13 à 14 heures d'échanges.

Conformément aux dispositions ministérielles, une pause de 10 minutes était accordée toutes les deux heures et la pause méridienne ne dépassait pas 1 heure 15 minutes.

Vous trouverez [ici la déclaration liminaire](#) qui a été lu en début de séance.

1/ APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DU 24/01/2020 ET DU 10/07/2020

La CGT a refusé de participer aux votes puisque notre organisation avait boycotté ces deux réunions.

2/ OPERATION DE REORGANISATION AU 01/01/2021 (POUR AVIS)

 [Ici le récapitulatif pour 2021.](#)

La direction nous a présenté pas moins de 10 restructurations de service qui vont avoir lieu entre le 01/01/2021 et le 01/09/2021.

Nos interventions se sont concentrées sur les thèmes suivants

- Les conséquences pour les agents (affectations déplacements, etc.)
- Les missions (*ainsi que le devenir des archives et de la documentation, la réception*)
- La répartition de la charge de travail
- Les travaux
- Le réaménagement des locaux

Au fur et à mesure des discussions, des thématiques communes sont revenues sur plusieurs restructurations. Il nous est donc impossible d'établir un compte rendu exhaustif respectant l'ordre temporel des interventions. Pour plus de lisibilité et de clarté, nous avons décidé de rajouter aux restructurations ces thématiques communes. Vous trouverez aussi systématiquement en lien la documentation qui nous a été fournie pour chaque restructuration.

THEMATIQUES COMMUNES

1/ Ciblage des postes transférés entre structures

Sur la grande partie des services restructurés au 01/01/2021 et au 01/09/2021, la direction a volontairement décidé de ne pas indiquer avec précision le nombre de postes B et C concernés.

Elle ne fournit qu'un chiffre global pour ces deux grades. La direction explique ce choix par le fait qu'elle privilégie le côté RH et préfère cibler les postes en fonction des demandes des agents.

En premier lieu nous constatons que cette présentation **induit une dangereuse banalisation entre B et C** (remise en cause du statut...).

Ensuite, l'expérience nous a appris que le soi-disant ciblage peut être aussi un ciblage technique à l'avantage de l'administration c'est **pourquoi nous vous demandons de rester extrêmement vigilant et de nous contacter en cas de problème.**

Il a noté aussi que l'administration a fourni des effectifs restructurés avant les suppressions de postes ce qui ne sera pas sans conséquence sur ces transferts.

2/ Travaux et désamiantage de Saintes

Services impactés (SIE (restructuré), SIP (restructuré), SDIF (Création), PCRCP)

Nous sommes intervenus à de multiples reprises sur ces travaux sur les fiches consacrées aux services du CDFP de Saintes. Ci-dessous le résumé très succinct de nos interventions.

Nous sommes intervenus à de multiples reprises sur ces travaux sur les fiches consacrées aux services du CDFP de Saintes. Ci-dessous le résumé très succinct de nos interventions.

Le contexte

Le bâtiment du CDFP de Saintes (contrairement à Fetilly) ne sera désamianté que sur une partie du rez de chaussé et le deuxième étage. De plus les services et les agents vont rester sur place alors que les effectifs devraient augmenter pendant cette période (Conséquence du NRP).

La zone de repli pour ces travaux se situera au rez-de-chaussée (après désamiantage) et devrait contenir 13 à 14 postes de travail. À première vue, cette zone de repli nous semble sous-dimensionnée.

Ces travaux s'étaleront d'octobre 2020 jusqu'à Mars 2022 si le chantier ne connaît pas de ralentissement

Les questions et interrogations

Nous sommes intervenus vendredi dernier à la direction afin d'expliquer que de la poussière se dégageait de la zone de travaux. Il s'avère que l'entreprise n'avait pas commencé à désamianter.

Nous demandons à tous les agents de nous contacter en cas de problèmes ou de doutes.

Nous avons dénoncé le fait que la direction n'avait pas fourni le plan de prévention aux représentants du personnel (dans le cadre du CHS-CT) avant la tenue de travaux alors que c'est une obligation légale. La direction s'est engagée à nous le transmettre rapidement.

Les plans fournis par la direction pour ce Comité Technique Local sont quasiment illisibles à l'écran comme sur l'impression

Il a été demandé à de multiples reprises à la direction de nous fournir avec précision le nombre d'agents qui seront en présentiel sur cette période de travaux dans les services impactés.

La direction est à ce jour dans l'incapacité de fournir ces chiffres.

En effet, elle lui faudrait pour cela connaître :

- Les vacances de postes après mouvements,
- Le résultat des mouvements nationaux et locaux,
- Le nom et le nombre des agents qui se déplaceront d'une résidence à une autre

À cette liste, nous devons rajouter les conséquences du télétravail sur le présentiel dans les services

Constatant ce manque criant d'information et de lisibilité. La CGT a demandé à la reprise du Comité technique Local le mardi 01/12/2020 au directeur d'organiser après les travaux de désamiantage d'une partie du rez-de-chaussée et avant le départ des agents vers la zone de repli, une visite de site par les représentants du personnel.

Nous avons exigé d'avoir des plans précis et détaillés, et aussi de connaître avec précision les effectifs en présentiel sur les services impactés pendant la durée des travaux.

Le directeur a donné son accord.

La CGT a prévenu qu'elle se réservait le droit de nommer les militants qui feront cette visite compte tenu du fait que la DGFIP anticipe la suppression des CHS-CT en donnant plus de prérogatives au Comité Technique Local (Futur « Conseil Social d'Administration »)

3/ Frais de missions éventuels pour les agents détachés entre le 01/01/2021 et le 01/09/2021

Nous avons demandé des précisions au service des Ressources humaines sur l'application de frais de mission pour des agents devant rejoindre obligatoirement avant le 01/09/2021 (date des mouvements nationaux et locaux) les restructurations.

À nos yeux, la résidence administrative d'un agent ne peut être officialisée que dans le cadre d'un mouvement de mutation et non par une simple présentation au Comité technique Local.

Pour la direction locale, les agents ne sont pas pour l'instant obligés de rejoindre les services restructurés au 01/01/2021 quand il y a la présence d'une antenne. Les agents concernés sont pour les restructurations les agents du SIP recouvrement ou les agents des SIE en charge de la comptabilité. Pour la direction, ceux **qui rejoignent les SIP et les SIE dès le 01/01/2021 le font à titre personnel, car la direction leur offre la possibilité de rester jusqu'au 01/09/2021 dans les antennes.**

N'ayant aucune documentation ou information nominative sur le mouvement des agents, il ne nous est plus possible de vérifier ses affirmations. Il revient aux agents concernés en cas de problème de nous contacter.

Réception

Sur Saintes, Royan, Marennes, Jonzac, Saint-Jean-d'Angély, systématiquement la thématique de la réception physique comme téléphonique est revenue quand les restructurations ont été abordées.

Ces discussions ont toutes porté **dans un contexte hors pandémie** c'est-à-dire un retour à la normale espérée vers le deuxième trimestre 2021.

Nous avons voulu comprendre le futur fonctionnement des futures antennes (*Antenne du SIP de Saint-Jean-d'Angély, du SIP de Marennes, du SIE de Royan, du SDIF de Jonzac et de Saintes*).

Quant à la réception fiscale qui pourrait être effectuée par les SGC, la direction botte en touche puisque nous devons attendre la fin des mouvements locaux pour savoir si certaines antennes seront mises en place ou non.

Systématiquement, la direction explique qu'il faudra privilégier le tout rendez-vous tout en maintenant une réception primaire, pour la délivrance de renseignements simples.

Nous avons insisté pour dire que ce mode de management pouvait fonctionner hors période de sortie de rôle ou de campagne d'information d'impôt sur le revenu, mais il devenait invivable pour les agents affectés à la réception primaire en période de charge.

Nous avons dénoncé la vision dogmatique du rapport Catanes et Bonnet dont les recommandations portent sur l'annulation de la réception du tout venant en box secondaire (*même en période de charge*), mais vise à réduire drastiquement la réception physique dans les Centres des Finances publiques par une vision idyllique du fonctionnement de nos outils informatiques.

Le médecin de prévention est intervenu pour confirmer que de plus en plus d'agents avaient des difficultés (peur de l'agression) pour assurer cette mission.

Le directeur a répondu que le département verrait une partie des appels téléphoniques se reportait sur les centres de contacts et que les agents devraient voir ses charges de travail baissaient.

En réponse, nous avons repris les chiffres de rapport Catanes et Bonnet : .

Commentaire CGT : Cette thématique sur la réception impactera l'ensemble des résidences (SGC comme CDFP) Affaire à suivre.

Télétravail et Travail à Distance

À chaque problématique évoquée (*aménagement des locaux, problématique RH etc. ...*), la direction évoque comme solution miracle le télétravail, le travail à distance.

Nous avons constaté au vu des témoignages des agents que la montée en puissance du télétravail (due au deuxième confinement) passait de plus en plus mal dans une partie des services ou par exemple les tâches de réception physique et téléphonique sont prégnantes. Le maintien de toutes les tâches dans le plan de continuation d'activité faisait qu'un profond sentiment d'injustice pour les agents en présentiel était en train d'être généré. Nous avons fait part de notre crainte de voir des climats délétères s'installer sur une partie de nos services.

Nous avons expliqué qu'il fallait faire un véritable état des lieux afin de savoir ce qui était télétravaillable afin d'établir un % de télétravailleur correspondant pour chaque service. Ce travail de fond n'a pas été réalisé et c'est à nos yeux un postulat de départ indispensable. Pour résumer, un SDIF ne peut pas avoir le même % de tâches télétravaillable qu'un SPF. Nous avons répété qu'il est aberrant d'appliquer un taux de 40% sans se préoccuper de la nature des missions effectuées. Plusieurs agents, services ou parties de service se sentaient totalement déstabilisés par ce recours massif au télétravail ou pire commencer à dysfonctionner.

Force est de constater que pour le futur fonctionnement des antennes provisoire comme pérenne, ce travail d'analyse n'a toujours pas été fait en amont, car nous ne connaissons toujours pas la totalité des tâches affectées.

Nous avons insisté pour savoir si la DDFiP 17 avait un quota de 40% imposé par la Direction Générale pour ce deuxième confinement. La direction locale dans un premier temps a refusé de parler de quota, **mais d'un équipement fourni par la centrale qui doit être utilisé en période de pandémie**

La direction reconnaît que pour le deuxième confinement, il a été demandé aux chefs de service de trouver des volontaires. Nous avons alors expliqué que l'appel au volontariat dans certains **services s'est transformé en véritable injonction**. Dans le même temps, nous avons des agents qui demandent à télétravailler depuis des semaines et qui n'ont toujours pas obtenu de réponse. Certains refus ne sont pas non plus expliqués aux agents.

Nous nous sommes fait confirmer que les EDR avaient l'obligation de télétravailler une journée par semaine compte tenu du contexte sanitaire. La direction a confirmé cette information et a expliqué que les EDR étaient équipés du matériel pour le faire. Cela permettait aussi d'augmenter le nombre d'agents en télétravail.

Nous avons alors fait part d'agents qui ne pouvaient pas télétravailler chez eux à cause d'un logement inadapté (pas de connexions internet stables, pas de pièce de travail disponible) et avons demandé à la direction de tenir compte de ses problématiques au cas par cas pendant la période de pandémie.

Nous avons appris à cette occasion qu'au fur et à mesure du renouvellement du matériel informatique, les postes fixes (*micro PC, Tour PC*) seraient remplacés par des ordinateurs portables (*pourrait faire office de poste fixe*).

Nous avons expliqué qu'en dehors du contexte de pandémie, c'est-à-dire au retour d'une situation normale, **le télétravail devrait rester uniquement sur la base du volontariat des agents et qu'on devait tenir compte du collectif.**

Il a été évoqué par la médecine de prévention la difficulté pour une partie des agents vulnérable à être en télétravail 5 jours sur 5 (Isolement, rupture des liens sociaux) pendant cette période de pandémie.

Affaire à suivre

Commentaire CGT : Nous n'oublions pas le contexte pandémique qui peut expliquer le recours massif au télétravail sur une période donnée quitte à déstabiliser les services. Néanmoins, nous nous méfions des conclusions hâtives que peut tirer la direction générale sur cette utilisation d'où ces critiques.

Trop souvent, le télétravail est imposé à ceux qui n'en veulent pas et refusé à ceux qui le demandent...

Mais nous n'oublions pas que derrière le télétravail, il y a aussi le co-working, les locaux partagés et un mode de fonctionnement qui génère des économies d'échelle. Ce mode de management s'il est mal pensé peut-être générateur de dégradation de conditions de vie au travail. (et on ne peut pas dire que la DGFIP montre des dispositions managériales efficaces) C'est la raison pour laquelle, il nous paraît indispensable de décrire ce que nous sommes en train de vivre collectivement en ce moment.

LES RESTRUCTURATIONS

Restructuration 1 : MISE EN PLACE DU SERVICE DE GESTION COMPTABLE DE MARENNES OLÉRON

 [Ici documentation CT \(SGC Marennes\)](#)

Nous avons fait remarquer que cette restructuration impactera en termes de déplacement d'une résidence à une autre, 6 postes (Cadres B et C) sur les 15 postes que connaît cette structure.

Les solutions de mobilité c'est-à-dire la présence de ligne régulière de bus entre les résidences administratives et du domicile des agents sont à nos yeux des non-solutions sauf à rallonger de manière considérable les temps de transport.

Le nom des agents concernés n'a pas été communiqué néanmoins on se doute au vu des fiches déjà d'un certain ciblage.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette structure (SGC Marennes et Oléron) risque dans son ensemble d'être lourdement impactée par la présence ou non d'une antenne du SIP de Marennes (cf. restructuration n° 3) et par le fait qu'aucune maison France Service n'est présente sur ce

territoire de plus de 22.000 Articles IR

Nous avons donc évoqué ce risque. Le directeur nous a répondu que les SCG quand il n'y avait pas de structures d'accueil dans leurs résidences seront chargés de la réception du site. Le SIP de Marennes reçoit à peu près l'équivalent de 10.000 redevables physiquement chaque année.

Le SGC peut donc se retrouver à gérer un afflux conséquent de redevables. (cf. réception Maison France Service)

Restructuration 2 : MISE EN PLACE DU SERVICE DE GESTION COMPTABLE DE ROCHEFORT

[Ici documentation CTL \(SGC Rochefort\)](#)

Nous avons fait remarquer la présence de quelques erreurs factuelles sur cette fiche

Nous avons cité l'exemple d'un agent de la trésorerie de Saint Porchaire se retrouvait dans ce service après avoir vu son poste supprimé, qu'il revenait sur le site de Rochefort au 01/01/2021 pour éventuellement perdre de nouveau ce poste en cas de suppression de poste (s'il est le plus jeune).

Restructuration 3 : MISE EN PLACE DU SERVICE DES CDL (Conseiller aux Décideurs Locaux)

[Ici documentation CTL \(Conseillers\)](#)

Il a été demandé la répartition des rôles entre le responsable comptable du SGC et le Conseiller aux Décideurs Locaux et nous avons fait part de nos craintes sur des relations conflictuelles.

Le directeur a précisé que le comptable est le seul responsable du SGC et que le Conseiller aux décideurs Locaux devra trouver son positionnement entre les ordonnateurs, la direction et le responsable du SGC. C'est pour le directeur un nouveau métier qui doit répondre avant tout aux besoins d'information des collectivités locales.

Il nous a été confirmé que les nominations sur ces postes sont faites à la seule discrétion du directeur. Nous n'avons pas eu de réponse à la question de savoir si le directeur pouvait mettre fin aux fonctions d'un Conseiller Directeur Locaux quand il le souhaite.

Nous avons fait remarqué que ces conseillers doivent embrasser une quantité extrêmement voire trop importante de savoir allant de la gestion comptable des collectivités à l'ensemble des règles fiscales. La direction nous a expliqué que les services de la direction seront à la disposition des conseillers en cas de question complexe.

Sur les contrôles internes effectués par le Conseiller sur les missions du SGC, nous avons expliqué que cette fonction risque d'être perçue comme un audit ou une vérification permanente de la direction. Le directeur nous a assuré que cette mission visait à décharger les responsables du SGC et non à le contrôler.

Sur l'attribution de ces postes entre le grade A+ et A, tout n'était pas encore finalisé, la fiche présentée pouvait être modifiée à la marge.

Commentaire CGT : Pour ce qui concerne des relations conflictuelles, beaucoup dépendra des personnalités et surtout de l'interprétation que chacun a de ce rôle

y compris les services de direction. Espérons pour les ambiances de travail des SGC que cette réflexion n'est qu'une crainte infondée.

Nous n'avons pas évoqué volontairement lors de ce CTL que ces postes résultaient de la volonté du ministère de créer cette mission afin de laisser un débouché temporaire aux cadres A+ en déshérence de postes. En effet, nous ne voulions pas exprimer une défiance ou un a priori sur ce type de poste.

Néanmoins on ne peut constater depuis des années que le nombre de A+ ne subit pas la même proportion de suppression de poste que les cadres C, les cadres B et dans une moindre mesure les cadres A alors que le nombre de postes de commandement et de responsabilité ne cesse de diminuer avec les restructurations et les fusions de service. « La DGFIP est une véritable armée mexicaine » est une réflexion que de plus en plus d'agents de base débordés par le boulot émettent.

Restructuration 4 : Transfert des EHPAD de Surgères et d' Aigrefeuille sur la trésorerie hospitalière de la Rochelle

[Ici documentation CTL \(EHPAD\)](#)

Un poste devrait être en principe être transféré de la trésorerie de Surgères (cadre non précisé) vers la trésorerie Hospitalière de la Rochelle.

Il a été demandé pourquoi un agent n'avait pas été ciblé. La réponse de la direction nous a surpris en nous expliquant que la mission était essentiellement assurée par un EDR.

Commentaire CGT : Pour y voir plus clair il faudra observer les suppressions de poste au 01/09/2021 ainsi que les vacances. Pour rajouter un peu plus de confusion, la trésorerie hospitalière a bénéficié d'un l'embauche d'un contractuel (cadre C) pour trois ans.

Restructuration 5 : TRANSFERT DE L' ACTIVITÉ SIE DU SIP-SIE DE ST-JEAN D'ANGELY ET DU SIE DE ROYAN VERS LE SIE DE SAINTES

[Ici documentation CTL \(SIE SAINTES\)](#)

L'étude de toutes les restructurations sur le site de Saintes a été fortement impactée par des discussions portant sur les travaux en cours, le réaménagement des locaux, la répartition des missions entre les antennes provisoires et les services, la répartition des tâches entre les agents. Il a été discuté aussi de la réception.

Nous avons décidé de résumer aux renseignements ou aux non-réponses fournies par la direction à l'analyse de cette fiche

Antenne provisoire de Saint-Jean-d'Angély et de Royan

Ce que nous ne savons toujours pas

- Le nombre d'agents exact restant sur l'antenne provisoire de Saint Jean D'angely
- Le nombre d'agents exact restant sur l'antenne provisoire de Royan
- La durée de vie de ces deux antennes
- La totalité des missions exercées par l'antenne de Saint Jean d'angely

Ce que nous savons

- Les antennes seront encadrées par un cadre A
- La mission comptable sera gérée exclusivement par le SIE de Saintes
- Le SIE sera composé de deux IFU dont un IFU sera implanté physiquement sur le SIE de Royan (6 cadres B et 1 A)
- Un pôle recouvrement de 6 agents repartis entre le SIE de Saintes et l'antenne provisoire de Royan (Répartition inconnue)
- Pour Royan, maintien de l'accueil sur RDV au-delà du 01/09/2021 compte tenu de l'importance du tissu fiscal.

SIE de Saintes

Ce que nous ne savons pas

- L'évolution des effectifs en présentiel pendant la durée des travaux
- L'impact du télétravail
- La réelle répartition des tâches entre les antennes provisoires et le SIE.
- La charge de travail par agent avant et après restructuration.

Restructuration 6 : TRANSFERT DE L'ACTIVITÉ SIP DU SIP-SIE DE MARENNES ET DU RECOUVREMENT DE L'IMPÔT DE LA TRÉSORERIE DE L' ÎLE-D' OLERON VERS LE SIP DE ROYAN

 [Ici documentation CTL](#)

Problématique RH

Nous nous sommes fait confirmer les points suivants :

Les agents provenant du SIP de Marennes qui avaient déjà participé à la création du SDFI de Saintes au 01/09/2020 (qui devrait être installé physiquement au 01/01/2021) ne devraient pas être pris dans le périmètre pour les transferts de la mission foncière du SIP de Royan (7 emplois) vers le SDIF de Saintes et son antenne sur Jonzac.

Par contre les agents originaires du SIP de Marennes seront concernés par les suppressions de poste du SIP de Royan au 01/09/2021 qu'ils restent ou non dans l'antenne provisoire.

Nous nous attendons à des suppressions de postes importants dans les SIP par rapport aux années précédentes dues à la réforme de la taxe d'habitation.

Il a été critiqué le fait que contrairement à Saintes, l'administration n'a communiqué aucun chiffre sur les charges de travail transférées pour la mission fiscale ou de recouvrement.

Après de multiples questions, voici en résumé ce que nous avons pu soutirer ou non comme information

Antenne du SIP de Marennes à compter du 01/09/2021

Ce que nous ne savons pas

- Le nombre d'agents qui compte rester dans cette antenne
- Les missions qui seront affectées à cette antenne autre que la mission de réception physique pendant la période d'ouverture du site
- Le nombre d'agents minimum exigé pour que cette antenne fonctionne

Ce que nous savons

- Les agents chargés de la mission recouvrement partent sur Royan dès le 01/01/2021. Quid de la réception physique et téléphonique sur Marennes ?
- Il devrait y avoir la présence d'un cadre A pour le fonctionnement de cette antenne

Nous avons exprimé une crainte sur la création de cette antenne au 01/09/2021 (*Cf réception, maison France service*)

SIP de Royan au 01/09/2021

Ce que nous savons :

Que le service du Recouvrement du SIP va occuper les bureaux du rez-de-chaussée, occupés actuellement les agents du pôle contrôle expertise. Les agents du PCE de Saintes basés sur Royan vont prendre les bureaux du service du recouvrement.

Ce que nous ne savons pas :

- Le nombre de suppressions de poste (réforme TH) qui va impacter ce service au 01/09/2021
- La charge de travail par agent avant et après restructuration
- Transfert foncier (cf. restructuration n°10)

Restructuration 7 : TRANSFERT DE L'ACTIVITÉ SIP DU SIP-SIE DE ST-JEAN D'ANGELY VERS LE SIP DE SAINTES

Restructuration 8 : Réorganisation des secteurs d' assiette de saintes

 [Ici documentation CTL \(SIP Saintes\)](#)

Comme vous pourrez le constater, les plans fournis dans cette fiche sont illisibles à l'écran comme sur impression.

Contrairement à la restructuration du SIP de Royan avec l'arrivée du SIP de Marennes, nous avons eu à notre disposition un peu plus de documentation le nombre d'articles. Ce supplément de documentation est surtout lié aux restructurations des secteurs d'assiette.

Antenne du SIP de Saint-Jean-d'Angély à compter du 01/09/2021

Ce que nous ne savons pas

- Le nombre d'agents qui compte rester dans cette antenne
- Les missions qui seront affectées à cette antenne autre que la mission de réception physique pendant la période d'ouverture du site
- Le nombre d'agents minimum exigé pour que cette antenne fonctionne

Ce que nous savons

- Présence d'un cadre A pour le fonctionnement au quotidien de cette antenne

Pour les travaux et le réaménagement des locaux (*cf. page 2*)

Restructuration 9 : Réorganisation des secteurs d' assiette de Jonzac

[Ici documentation CTL \(SIP Jonzac\)](#)

Avant-propos

Il est à noter que l'agglomération jonzacaise a pu maintenir la présence pour les services fiscaux d'un SIP et d'une antenne du SDIF. Ce maintien s'explique en grande partie par une réelle opposition des élus de cette partie du département ainsi que des agents en 2019. Il en fut de même pour l'antenne sur l'île d'Oléron avec le SGC de Marennes. Ce ne fut pas réellement le cas pour le secteur de Saint-Jean-d'Angély (notamment la mairie) sans parler des services fiscaux de Marennes ou les agents ont eu l'impression que la mairie s'intéressait plus aux locaux libérés ou au nombre de postes restant qu'à l'utilité des missions transférées hors de ce territoire.

Cette restructuration représente pour la direction le transfert de 17 communes avec deux postes correspondant au périmètre de la communauté de communes de Jonzac

Ce que nous craignons

- Que les deux postes prévus pour ce transfert n'arrivent jamais compte tenu des vacances que le département connaît après chaque mouvement de mutation nationale.
- Une durée de vie du SIP assez limitée compte tenu de son nombre d'articles assez faible par rapport aux autres SIP du département

Restructuration 10 : Antennes du S. D. I. F de la Rochelle (*Jonzac et Saintes*)

[Ici documentation CTL \(SIP Jonzac\)](#)

Avant propos

Nous avons dit au directeur regretté que M CAPDEVILLE (ancien directeur des services fiscaux au moment de la fusion des CDIF et des SIP) ne soit pas présent pour expliquer cette fusion et le voir manger ainsi son chapeau.

Les mots ont toujours un sens. Une antenne ne sera jamais un service à part entière, car le centre de décision managériale se situera toujours sur La Rochelle. Cet éloignement ne sera pas sans conséquence sur la difficulté à manager ce type de service et nous n'en mesurons pas encore toutes les difficultés pour les agents, pour les missions et pour le chef de service.

Soyons clairs, l'impréparation que nous allons décrire n'est pas une charge contre le chef de service de cette structure, bien au contraire, car nous estimons qu'elle en est plutôt une victime collatérale.

Le flou artistique (pour rester poli) provient de plusieurs facteurs perturbateurs qui se cumulent les uns avec les autres. S'il y avait un service ou il fallait prendre le temps de la réflexion, c'est bien la création du SDIF départemental.

Cette précipitation, cette impréparation s'explique à nos yeux du fait que si elle ne créait pas cette structure, la direction locale ne pouvait pas dans le même temps restructurer en profondeur les SIP.

Et pourtant nous avons rappelé que:

- Dès la présentation de ce projet, La CGT **avait demandé de reporter la mise en**

place de ce service au moins d'un an pour que **tous les postes soient proposés à un seul mouvement local afin d'éviter des problématiques RH** et aussi de laisser le temps de la réflexion pour un regroupement de structures qui s'annonce plus que complexe (aménagement des locaux, travaux amiante, réception du flux supplémentaire redevables sur Saintes).

- Dès le départ de la crise sanitaire, au mois de mars 2020, la CGT a encore insisté sur un report d'une année au minimum sur ce service notamment pour répartir la réception de la sortie des rôles des taxes foncières qui s'annonçait très chaotique avec le retard des services de publicité foncière du département. Nous avons aussi évoqué les travaux de désamiantage de Saintes dont nous ne connaissons pas encore les dates ainsi qu'une accumulation de retard (sur les autres missions) avec la crise sanitaire.

État des lieux ?

Le directeur a toutefois pris la décision de reporter cette création au 01/01/2021 et non au 01/09/2021 soit un décalage de quelques mois **tout en effectuant le mouvement local**. Pour faire simple, les postes ont été transférés sur la nouvelle structure dès le 01/09/2020 sans qu'elle soit créée dans les faits. Les agents qui ont obtenu ces postes sont restés détachés dans leurs services d'origine. Quant au SIP de Marennes qui a connu de nombreux départs (mutations, promotions) il a dû faire face à cette mission avec deux vacances de postes d'où la demande à deux agents nouvellement mutés au SPF (*déjà en très grande difficulté*) de venir en soutien de ce service à 50%.

Une grande partie des agents qui s'occupent de cette mission pour le compte de l'antenne du SDIF de Saintes (Marennes, Saint Jean d'Angely et Saintes) nous décrivent un tableau très pessimiste sur le retard pris à cause de la crise sanitaire et des travaux supplémentaires occasionnés par le retard de publication des actes.

La documentation fournie à ce CTL omet complètement cette situation et nous n'avons aucune idée de l'état dans lequel se trouve cette mission et des retards qui ont été pris.

À nos yeux, la direction a privilégié un calendrier intenable sans tenir compte des réalités du terrain (*Travaux de désamiantage, réaménagement des locaux, crise sanitaire, réception, Retard, Problématique RH*)

Le périmètre des antennes de Jonzac et de Saintes

Nous avons demandé des précisions sur le périmètre géographique des antennes. Nous avons appris que seule l'antenne de Saintes aurait un code Sages et pas l'antenne de Jonzac.

Les conséquences sont loin d'être anodines. En effet tous les avis de taxes foncières auront comme service compétent pour l'assiette, l'antenne du SDIF de Saintes. Autant dire que le site de Saintes doit s'attendre à recevoir physiquement une grande partie des redevables dépendant du SIP de Jonzac.

Nous avons précisé que ce sera le même phénomène, voire pire, pour la réception téléphonique, car sur les avis de taxe foncière, l'antenne de Jonzac n'existe pas.

Cela pose question sur la volonté réelle de la direction à maintenir l'antenne SDFIF de Jonzac de manière pérenne.

Sur le logiciel de relance Lascot, la direction nous a expliqué que le logiciel permettait de faire apparaître ce service

Par contre nous n'avons pas eu de réponse précise sur la gestion des déclarations bâties quand nous avons demandé le volume d'armoire et le devenir physique de la documentation cadastrale de l'antenne de Jonzac (Déclaration bâtie, EDD, etc.)

Au moment nous rédigeons ces lignes, nous ne savons pas comment les agents travailleront

sur ces deux antennes et la répartition des tâches entre elles.

Le réaménagement des locaux sur Saintes et la documentation

La dématérialisation de la documentation cadastrale (*déclaration bâtie, Procès-verbaux 1970, État descriptif de division, etc.*) ce n'est pas pour demain et cette documentation reste indispensable pour les agents dans l'exécution de leurs tâches au quotidien.

Quand nous avons demandé si le chiffre de 24 armoires était le bon pour cette documentation regroupant les communes dépendant du SIP de Saintes, du SIP de Marennes et du SIP de Saint-Jean-d'Angély, nous n'avons eu aucune réponse.

La CGT **a tenu à faire part de ses doutes sur le fait** que toute la documentation cadastrale serait disponible pour les agents travaillant sur le SDIF de l'antenne Saintes. Le chiffre de 24 armoires nous paraissant très largement insuffisant. Mais encore faute de données chiffrées, de plan précis, nous ne pouvons qu'émettre des doutes au lieu de certitudes.

À venir

01/09/2021 : Transfert de la mission foncière du SIP Royan

Ce transfert devrait être présenté dans un autre CTL. Néanmoins il a été évoqué à plusieurs reprises dans cette réunion téléphonique.

La direction a reconnu qu'elle n'aurait pas 7 volontaires pour le transfert de cette mission dont deux d'entre eux iraient sur l'antenne de Jonzac.

Le directeur a tenu à préciser qu'aucun agent de Royan pris dans le piège de cette réforme ne se rendrait pas sur l'antenne de Jonzac contre sa volonté. Encore une fois, à chaque problématique RH évoquée, la direction parle de travail à distance, de télétravail...

Commentaire CGT : Que dire de plus que cette création est une équation à plusieurs inconnues dont le résultat final pourrait être malheureusement une dégradation sans précédent des missions et des conditions de travail pour tous les agents et les services concernés.

Restructuration 11 : Mise en place des accueils de proximité

 [Ici documentation CTL \(M.F.S\)](#)

Les accueils de proximité

Ce sont 28 accueils de proximité (Maison France Service) qui sont prévus dans le département dans les prochaines années.

À noter comme nous l'avons précisé en page que les communes dépendant de l'ex SIP de Marennes n'ont prévu aucun accueil de proximité (*Environ 22.000 articles IR*)

Il est à craindre que si l'antenne du SIP de Marennes ne se met pas en place (faute d'un nombre suffisant d'agents), le SGC de Marennes se voie confier cette tâche. Quant au futur SGC de Ferrières, il est prévu qu'il exerce de fait cette mission.

Le directeur a présenté sa vision managériale.

- En principe, la DDFiP ne devrait être assurée qu'une ½ journée de présence par semaine. Certains accueils pourraient aller à une journée. L'accueil sur Rendez-vous devrait être privilégié, mais cela dépendra du responsable qui gère cet accueil.
- Les SIP seront en charge des accueils de proximité les plus proches de leurs résidences. Il reviendra aux chefs de service de trouver des volontaires. **Faute de volontaire, la direction en tiendra en compte sur le nombre de postes au TAGERFIP dédié au SIP.**
- Les EDR seront en charge des accueils de proximité les plus éloignés des résidences des SIP.

Nous n'avons pas eu une carte précise pour connaître la répartition géographique de ses accueils de proximité entre l'équipe des EDR et les agents du SIP. Nous nous sommes fait préciser que les EDR devront s'adresser au service de la direction dont ils dépendent pour rendre compte des difficultés qu'ils rencontrent et non au seul chef du SIP s'il a la responsabilité et la charge d'un de ses accueils. Pour la CGT, les EDR sont gérés par la direction et ces difficultés doivent remonter sans filtre.

Il a été demandé pour les EDR qui effectueront cette mission dans les accueils les plus éloignés d'être mis en télétravail le reste de la journée afin d'éviter des temps de trajets à rallonge.

Il a été soulevé toute la difficulté de ce type de réception qui mélange accueil sur rendez-vous et réception au tout venant. Les 3 accueils de proximité qui fonctionnent avec les EDR depuis plusieurs mois ont tous un mode de fonctionnement différent. Pour la direction, chaque accueil aura sa propre particularité, il faudra s'adapter aux habitudes des redevables et en même temps assurer une certaine sécurité pour les agents.

Il a été soulevé la problématique d'accueil de proximité dans des zones sensibles pour la sécurité des agents comme le quartier petit Marseille à Rochefort et la difficulté à accomplir cette tâche sans crainte.

Commentaire CGT : Sur les 10 restructurations l'ensemble des organisations syndicales ont voté contre à l'unanimité en reprochant l'impréparation, la pauvreté de la documentation ainsi qu'un calendrier intenable à tenir.

3/ RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

 [Ici documentation CTL \(Contractuels\)](#)

Nous avons repris avec une certaine virulence les propos de notre déclaration liminaire et la casse sans précédent du statut du fonctionnaire dans la fonction publique que constituent ces embauches sous contrat de droit privé (CDD de 3 ans, payés au SMIC sans la moindre perspective d'évolution ni d'augmentation, ni de renouvellement...).

Extrait de notre liminaire :

« Mépris pour les concours de la fonction publique qui aujourd'hui se retrouvent démonétisés avec l'application de la loi de la transformation publique par l'embauche de contractuels sur des emplois dits permanents, c'est-à-dire sur des emplois

*normalement dévolus à des fonctionnaires titulaires sous statut.
Des embauches qui, malgré toutes vos assurances, feront planer le doute sur le pistonnage, le favoritisme et l'entre-soi.
Derrière cette déréglementation généralisée de la gestion du personnel, il y a une volonté manifeste de générer des fractures, des oppositions entre les agents, d'installer la concurrence sans frein entre les salariés. »*

Sur le fond, le directeur s'est comporté comme un simple exécutant de cette disposition législative et en conséquence n'a répondu sur quasiment aucun des points évoqués par l'ensemble des organisations syndicales.

Sur le département, nous avons aussi demandé s'il était prévu pour l'avenir d'embaucher des cadres A+ sous le régime des contractuels, ce que prévoit le texte législatif, des embauches qui, rappelons-le, peuvent aller jusqu'au poste de Directeur des Finances Publiques

La direction nous a informé que plus de 133 candidats avaient postulé pour seulement 4 postes.

8 candidats seulement ont été auditionnés par les services RH. Nous n'avons pas eu de détail sur le niveau des diplômes des candidats engagés mais la direction a tenu à nous expliquer qu'elle n'avait pas engagé des candidats surdiplômés pour un salaire qui ne dépassera pas le SMIC sans le moindre espoir d'évolution

L'État pouvant mettre fin à ce contrat au bout de ses trois années sans apporter aucune justification même si le contractuel avait rempli pleinement ses objectifs (principe du contrat dit « de mission » instauré dans la fonction publique par la funeste loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique...).

Nous avons dénoncé le terme de vacance de poste de cadre C avancée par la direction comme si la Charente-Maritime n'était pas un département extrêmement sollicité par les agents titulaires. Ces vacances sont la résultante d'une politique comptable qui anticipe les futures suppressions de postes. Pour la CGT, il y a surtout une volonté de remplacer à plus ou moins long terme, une grande partie des agents titulaires par des contractuels pour des questions budgétaires **mais aussi pour avoir à la disposition des employés beaucoup plus corvéables et soumis.**

Commentaire CGT : La logique néolibérale s'applique désormais à tous les niveaux. Nous attendons de voir si les cadres A+ seront soumis à la même concurrence, à la même déréglementation, dans les mêmes proportions. C'est loin d'être le cas pour les suppressions de poste.

4/ MODIFICATIONS DES HORAIRES D'OUVERTURE AU PUBLIC DES SPFE DE LA ROCHELLE ET SAINTES, DES TRESORERIES DE LA ROCHELLE MUNICIPALE, DE LA ROCHELLE HOSPITALIERES ET DE MATHA (POUR AVIS)

Ces avis ne sont et ne restent que des avis consultatifs. Nous n'oublions pas que ces avis nous reviennent en boomerang quand nous nous opposons aux réformes de structures et notamment à la fermeture des petites trésoreries.

La CGT reste la seule organisation syndicale a voté systématiquement contre des modifications

d'horaires quand ils se traduisent par une réduction des horaires d'ouverture.

Les votes pour ont été motivés par le fait que les agents ont approuvé ces réductions d'horaire d'ouverture des services. Nous pouvons comprendre ce positionnement.

Néanmoins à la CGT, nous considérons que l'acceptation par les agents de la réduction des horaires est surtout la résultante d'un sous-effectif permanent qui ne permet plus d'assurer les missions. Cela permet aussi à l'administration de faire disparaître peu à peu du paysage nos services de proximité fiscale et espérer les fermer plus facilement sans générer une forte opposition des redevables et des élus.

Nous n'oublions pas non plus que notre mandat d'élus à ce Comité Technique Local porte aussi sur une certaine idée du service public et le refus d'une sous-traitance privée qui ne dit pas son nom comme le recours systématisé aux bureaux de tabac pour les paiements (*qui s'assoit entre autres sur la notion de confidentialité pour les redevables*).

Nous nous inscrivons dans cette logique et nous dénonçons à chaque fois le fait que ce sont des réformes imposées par les dégradations de nos conditions de travail.

Défendre nos missions c'est aussi défendre nos conditions de travail.

* * * * *

5/ AFFICHAGES DES INDICATEURS DE PRESENCE DANS LES SIE (POUR INFORMATION)

À l'instar du SIP, le ministère va communiquer via une politique d'affichage du taux de réponse des SIE et de satisfaction de nos redevables.

La CGT a dénoncé cette politique d'affichage « d'efficacité » qui essaye de démontrer (*via des sondages rémunérés grassement à des instituts privés*) aux citoyens que le service public fiscal ne se dégrade pas, mais au contraire s'améliore au fur et à mesure de son démantèlement.

Pour le SIP, nous avons accusé la direction générale de mensonge par omission avec son taux de satisfaction de 83% et qui oublie tous nos dysfonctionnements dus par un manque d'agent de base dans les services avec comme conséquence, le décrochage de téléphone autorisé dans les services afin de permettre de rattraper le retard.

Nous nous sommes appuyés sur les propres termes du rapport Catanes et Bonnet portant sur la mission accueil

Extrait de la page 6

En matière d'accueil téléphonique, l'enquête annuelle de satisfaction menée auprès des usagers particuliers de la DGFIP et du baromètre de la qualité de l'accueil dans les services de l'État pour 2019 indique que si 83 % des usagers sont satisfaits de la qualité du service offert par ce canal, ce taux de satisfaction tombe à 72 % quant à la facilité à joindre un agent par téléphone.

*Ce résultat est à mettre en relation avec les enseignements tirés des appels-mystères passés aux services locaux (à l'exclusion donc des plate-formes à distance) qui font apparaître **un taux d'appels aboutis national de 50,3 %, en chute de 11 points**, largement inférieur à la cible de 60 %, ou encore avec le sondage « usagers déclaration 2020 » : 37 % des usagers qui se sont déplacés dans nos services l'ont fait parce qu'il est difficile de joindre un agent par téléphone.*

Nous avons expliqué que l'affichage des seuls taux de satisfaction positifs sont pour les redevables qui se déplacent dans nos services ressentis comme une véritable provocation quand ils n'arrivent pas à joindre un agent ou les plateformes de contacts et surtout quand on se permet de leur refuser d'être reçu en box à cause de la politique du tout rendez-vous.

Une organisation syndicale a dénoncé la mise en place d'une course à l'échalote entre les différentes structures du département avec des chefs de service de plus en plus sous pression, fragilisés par une déréglementation de leur statut.

6/ QUESTIONS DIVERSES

Nous avons notamment évoqué la question du restaurant administratif de Saintes en demandant à la Direction de soutenir les demandes de subvention pour cette cantine, à qui ne saurait en aucune façon être opposée la baisse de fréquentation de l'année 2020 (COVID !) et dont la situation doit être appréciée au regard de l'augmentation des effectifs prévue sur Saintes (création du SDIF, fusion des SPF, fusion du SIE de Royan, etc.). La Direction a réaffirmé son attachement à l'existence des restaurants administratifs, et en particulier à celui de Saintes. Nous jugerons sur les actes (à suivre)...

CONCLUSION :

Ce Comité Technique Local aura généré à peu près 14 heures de conversation téléphonique étalée sur deux journées. Ce compte rendu n'est pas forcément exhaustif et nous avons sûrement oublié de réécrire quelques propos. Nous avons terminé ces deux journées de réunion lessivés psychologiquement, mais nous resterons toujours autant déterminés à ne rien lâcher pour générer une mobilisation collective afin de sauver une certaine idée du service public.

Les représentants CGT Finances Publiques de Charente-Maritime