



COMPTE-RENDU DU CTL DU 15 NOVEMBRE

Pour plus de lisibilité, les interventions ou commentaires de la CGT sont indiqués en italique.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Points soumis au vote :

- Nouvelle organisation de la division RH, notamment dans le cadre de la mise en place du CSA
- Nouvelle stratégie d'accueil de la DRFiP76
- Modification des horaires variables du SGC de Mesnil-Esnard-Grand-Quevilly
- Validation des ponts naturels de 2023

Points pour information :

- Mise en place du CSA (intervention de l'ISST M. Guyenot)
- Modification de l'organigramme de la DRFiP76 – Mise en place de l'ETN76
- Mise à disposition des agents dans le cadre de l'expérimentation SGCD
- Reclassement des gardiens-concierge dans le cadre de la rénovation de la Cité administrative
- Règlement intérieur du SGC de Lillebonne
- Présentation des nouveaux outils RH et de la formation professionnelle
- Transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme
- Mise en place du Batch de Gestion Accélérée (BGA) et transfert des créances CFE au PRS à compter du 1er décembre 2022
- Point d'information cité administrative

En préambule, le compte-rendu aurait pu se résumer par « no problem » car le directeur a martelé ses phrases fétiches : tout va bien se passer, vous pouvez me faire confiance, ça va le faire... C'est juste un problème d'organisation...

En début de séance, la CGT est intervenue sur l'horaire d'ouverture de la séance pour 9H00. Elle a demandé qu'à l'avenir les réunions débutent à 9H30 pour permettre aux élus venant de loin d'avoir le temps d'arriver sur Rouen au vu des difficultés d'accès.

Le directeur a donné son accord.

Commentaires de la direction suite à la déclaration liminaire d'une OS :

En Seine Maritime, nous ne sommes pas les plus mal lotis puisque nous avons encore 33 postes (67 auparavant) dont 19 postes SPL. Lors d'une entrevue avec le Directeur Général Adjoint, le directeur a fait un bilan du NRP qu'il considère « dense et touffu ». Le nombre de suppressions d'emplois sur la période 2023-2027 sera moindre soit 3000 emplois. Suite à la suppression de certains impôts (notamment la TH et la TV), il y aura une anticipation des gains de productivité, il faut s'adapter... Le directeur indique qu'il a rencontré 753 agents. Le télétravail est plébiscité par 85 % des agents du département. Le lieu de travail en présentiel est important, d'ailleurs d'immenses travaux immobiliers sont entrepris au bénéfice des agents. Le président a réaffirmé son opposition au travail à distance sauf situations particulières. Actuellement 20 à 25 agents sont concernés.

Pour le directeur, l'accueil de proximité sans rendez-vous n'est pas tenable. Il est prévu de revoir les élus des communes concernées au bout d'un an et de faire un bilan. Pour les nouvelles conventions, les accueils seront uniquement sur rendez-vous, mais pas tous les jours. Il y a actuellement 50 accueils de proximité.

Concernant les antennes mises en place lors du NRP, le directeur n'est pas fan. *Pour la CGT leur avenir est incertain* notamment pour les antennes de moins de 5 agents (note de la DG).

L'antenne SDIF de Dieppe pourrait dans ce cas disparaître, à quelle échéance ? Le directeur confirme qu'il applique les notes de la centrale. Il n'a pas pris la décision mais devrait la prendre rapidement. Il a rencontré les agents qui pourraient se positionner sur d'autres services. Il confirme que ce service tourne bien, que le travail fourni est de qualité, mais...

Pour la CGT c'est « vous travaillez bien, mais vous dégagez », les collègues auraient émis des «souhaits» par défaut mais s'ils sont contraints et forcés de partir... désarroi des agents!!! Pour les collègues qui opteraient pour le nouveau service qui va s'ouvrir à Dieppe, cela relève des mutations nationales, avez-vous des appuis au niveau national pour pouvoir leur garantir d'avoir ce poste ? La direction ne garantit pas l'obtention de ces postes.

Pour la CGT la décision semble hélas déjà prise...

Concernant le télétravail remis en question par les encadrants dans certains services, la RH précise que la décision du directeur ne saurait être remise en question. Le directeur confirme que c'est lui le chef et que c'est lui qui décide...

Pour la CGT, quid du collectif de travail et de la nécessité de service ?? Une fois de plus cette remise en question du télétravail même si elle est temporaire est une conséquence directe du manque de personnel.

L'antenne du SIP d'Yvetôt basée à Fécamp serait « pérenne » mais un audit est en cours pour redéfinir la masse de travail, car il y a plus d'agents présents sur l'antenne que sur le service principal.

Concernant le SPFE de Rouen, suite à des grosses difficultés de retard (280 jours délai de traitement), le service a été renforcé avec l'arrivée de 7 agents, 6 vacataires, 3 personnes ERD plus le détachement d'un IP, jusqu'au 31/12, de plus le stock a été envoyé au SPFE du Havre. Depuis le délai a baissé de 100 jours. L'objectif en février est d'arriver à 50 jours, que ce chiffre soit pérenne et qu'il n'y ait plus de stock... Le directeur insiste sur le fait qu'il a donné des gros moyens à ce service et que tout le département ne peut pas travailler pour le SPFE de Rouen!!!

La CGT est intervenue sur l'annonce faite par le Directeur de vouloir départementaliser le SPFE lors de sa visite sur le Havre. Elle a rappelé que lors du précédent CTL elle avait demandé si des restructurations hors NRP étaient prévues et avait obtenu une réponse négative. Elle est donc étonnée qu'une telle annonce soit faite 8 jours après la tenue du CTL. Pourquoi une telle annonce puisqu'elle n'était pas prévue dans le NRP, à quelle échéance, y aura-t-il une antenne (impossible de garder un accueil sur le site de l'antenne) et sur quel site se situera le service départementalisé ?

Le président nous répond qu'il aurait souhaité fusionner les services de Rouen et du Havre (1 seul service mais sur 2 sites) mais les bases ayant déjà été fusionnées sur ces 2 sites, il n'est pas possible informatiquement de le faire à nouveau et ça ne sera pas possible prochainement. Pas de fusion donc, mais possibilité de gestion conjointe.

POINTS SOUMIS AU VOTE :

- **Nouvelle organisation de la division RH :**

La nouvelle organisation de la division reposera sur 3 blocs de compétence :

- 1) Formation professionnelle/ Concours/ Attractivité ;
- 2) Gestion de proximité/ Recrutements ;
- 3) Dialogue social (dont la nouvelle instance le CSA)/ Conditions de vie au travail.

Face au manque de personnel à la RH, suite à la création du SRCH, comment les collègues vont-ils faire face à toutes ces missions.

VOTE : CGT et Solidaires CONTRE
FO Abstention.

Pour la CGT, l'avenir du CSA semble compromis avant même sa mise en place. Nous avons de grosses craintes que les collègues n'arrivent pas à gérer toutes ces nouvelles missions.

- **Nouvelle stratégie d'accueil de la DRFiP76:**

Le directeur à son arrivée a été très surpris des différences d'horaires d'ouverture des services du département. Il va mettre en place une harmonisation de ces horaires au 01/01/2023. D'après la note de la centrale, il est possible de descendre jusqu'à 20H le nombre d'heures d'accueil (en cumulant 10H d'accueil libre et 10H sur rendez-vous). Le directeur a choisi de ne pas opter pour le plus « petit module horaire » mais va revoir toute l'organisation. Un communiqué de presse envers les usagers est envisagé.

Les usagers ont changé leurs habitudes (notamment suite au confinement COVID), ils disposent d'outils numériques, mais il faut également tenir compte des usagers éloignés du numérique, Les SIP du futur seront des SIP d'accueil. Au niveau de l'accueil téléphonique, le département n'est pas bon, ce qui accroît les demandes par d'autres biais (balf, e contact, courriers), il faudra donc renforcer l'accueil téléphonique spontané, tous les jours à raison de 30H/semaine. Le but est de répondre vite, si les demandes sont compliquées, il faudra aiguiller le contribuable vers un rendez-vous téléphonique ou physique. Il en sera de même pour l'accueil physique. (10 mns

maximum). Le centre de contact sera d'ailleurs consulté pour donner des « conseils » dans ce sens.

Il faut absolument dégager du temps pour que les agents puissent effectuer dans des délais raisonnables d'autres tâches (notamment les e/contacts).

En résumé, pour les SIP (et autres structures du même centre des finances), implantés sur les communes de plus de 10 000 habitants, **20H d'ouverture** comme suit :

Tous les matins, accueil spontané de 9H à 12H, dont 3 matinées en mixte (spontané et rendez-vous) les lundis, mercredis et vendredis.

Les après-midi, fermeture totale les lundis, mercredis et vendredis, et ouverture uniquement sur rendez-vous les mardis et jeudis (de 14H à 16H30).

Concernant les SIP implantés sur des communes de moins de 10 000 habitants (Neufchâtel), ce sera **16H d'ouverture**, mêmes horaires et mêmes conditions d'accueil sauf une amplitude moindre les mardis et jeudis après-midi (14H/16H), et la fermeture le mercredi toute la journée.

Dans tous les cas, le contre-appel avant rendez-vous reste une obligation.

Il y aura mise à disposition d'équipements dédiés et modernisés :

casques téléphoniques (modèle du centre de contact), des tablettes « voltigeurs », des gestionnaires de file d'attente pour les SIP non équipés (Neufchâtel et Yvetot) et une dotation complémentaire de téléphones portables pour les télétravailleurs

La bonne organisation c'est le « boulot » des chefs de service...

Pour la CGT, cette réorganisation traduit surtout le manque criant de personnel dans les SIP. Le nombre de e/contacts explose, car les autres canaux sont pratiquement inaccessibles (téléphone, diminution de l'amplitude horaire d'ouverture des services) par manque d'agents.

La direction répond qu'il faut s'adapter, que les habitudes des usagers ont changé et qu'il n'y aura pas de créations d'emplois dans ces services puisqu'il y a anticipation des « gains de productivité » suite à la suppression de la TV/TH et moins de déclarations d'impôt à traiter grâce à la télé déclaration et aux déclarations automatiques.

VOTE : CONTRE à l'unanimité.

Toutes les OS dénoncent cette énième réorganisation qui résulte principalement du manque de personnel et qui ne résoudra en rien les problèmes. De plus c'est une nouvelle dégradation du service rendu au public surtout aux personnes en difficulté. Quant aux gains de productivité, ils sont calculés sans prendre en compte tous les travaux supplémentaires liés à la démat ou aux tâches réalisées par les contribuables (listes de retraitement, anomalies, erreurs des contribuables, contentieux...)

• Modification des horaires variables du SGC de Mesnil-Esnard-Grand-Quevilly :

Le responsable du SGC de Mesnil-Esnard/Grand-quevilly sollicite la direction pour une modification du module horaire (début de journée à 7H au lieu de 7H30 actuellement) suite à la demande des agents pour entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Cette modification permettrait,

notamment, de mettre les plages de travail en cohérence avec les plages de disponibilité de l'application Hélios (7H/18H30).

Les agents devront se prononcer par vote (6 propositions de module horaire).

VOTE : CGT CONTRE

Solidaires et FO abstention.

Pour la CGT, encore une fois c'est la conséquence du manque de personnel et des missions supplémentaires arrivées dans le service. Les collègues sont débordés. Ce n'est pas aux agents de s'adapter à l'applicatif mais le contraire...

• Validation des ponts naturels de 2023 :

Les ponts naturels suivants sont proposés aux agents de la DRFIP 76 pour 2023 :

vendredi 19 mai (jour férié le jeudi 18 mai)

lundi 14 août (jour férié mardi 15 août)

VOTE : CGT CONTRE

Solidaires et FO abstention.

La CGT dénonce l'obligation faite aux agents de poser des congés pour ces journées. Ce ne sont pas des ponts naturels mais des ponts obligatoires.

POINTS POUR INFORMATION :

• Mise en place du CSA (intervention de l'ISST M. Guyenot) :

C'est la fin du CTL et du CHSCT à compter du 01/01/2023 remplacés par le CSA (comité social d'administration), c'est aussi la fin de l'inter direction, il manque encore les décisions ministérielles. Pour l'instant, il n'y a pas de calendrier de formation.

Pour le dpt 76 il y aura 10 titulaires et 10 suppléants et au niveau national, environ 3000 représentants. Les prérogatives seraient les mêmes.

La direction essaiera de tenir au moins le même nombre de réunions avec un relevé de décisions envoyé aux agents.

Qui va prendre la place du secrétaire animateur, cela représente un gros travail et beaucoup de temps à consacrer?

La CGT regrette la fin de l'inter direction, elle y était très attachée, car les échanges étaient nombreux et intéressants même si parfois c'était « compliqué »... Elle déplore qu'aucune décision ministérielle ne soit encore publiée alors que le 1^{er} janvier c'est « demain ». Quid des formations pour les nouveaux élus ??

La direction précise que les budgets restent à articuler, les 15 millions alloués au niveau national seraient maintenus soit environ 127 € par agent.

Il reste 2 Agents de Prévention (AP), 1 qui dépendra de la RH et l'autre du BIL. La direction affirme que pour elle cela renforce l'action du service RH.

Pour la CGT, c'est un retour en arrière par rapport à ce qui avait été mis en place par l'ancienne directrice et cela pose la question de la neutralité et de l'indépendance...

La direction souhaite convoquer le 1^{er} CSA (emplois) avant la fin du mois de janvier. Elle affirme que le métier des AP va s'enrichir.

La CGT trouve anormal que les projets de restructurations ne soient pas dans le périmètre alors qu'ils impactent les conditions de vie au travail.

A la question concernant la confidentialité, la direction répond qu'il y aura un bureau dédié pour recevoir les collègues.

• Modification de l'organigramme de la DRFiP76 – Mise en place de l'ETN76 :

La transformation numérique est un axe majeur de modernisation de la mission de service public de la DGFIP, par la convergence de l'administration et de l'innovation.

La note de service n°2022/07/2486 du 21 juillet 2022 relative à la mise en place du réseau de la transformation prévoit, dans la continuité de la communauté Prox'Innov, la constitution de référents transformation dans chaque département.

A cet effet, le directeur régional a décidé de constituer une équipe transformation numérique (ETN 76) au sein de la DRFiP 76 afin d'apporter un accompagnement spécifique aux problématiques liées à la transformation numérique.

L'ETN 76, placée sous l'autorité du directeur régional, est composée d'un trinôme de cadres supérieurs.

La note départementale du 13 septembre énonce ses missions principales, à savoir : diffuser la culture numérique, valoriser et mutualiser les initiatives innovantes, en lien avec les Pilotes d'Accompagnement du Changement (PAC).

Les actions attendues de l'ETN 76 sont, notamment, les suivantes :

Développer un partenariat avec la Délégation à la Transformation NUMérique ;

Accompagner les cadres et les agents dans la transformation numérique ;

Encourager et diffuser les dispositifs innovants au niveau départemental.

• Mise à disposition des agents dans le cadre de l'expérimentation SGCD :

Le transfert de la gestion de la cité Saint-Sever au SGCD (secrétariat général commun départemental géré par la préfecture) s'inscrit dans le cadre d'une expérimentation nationale suivie par la direction générale (convention du 04/07/2022).

En accord avec la Direction Générale et le Préfet de la Seine-Maritime, il a été décidé de recourir, durant la phase d'expérimentation 2021-2023, à la procédure de mise à disposition et non de transfert d'emplois, dispositif permettant aux agents concernés de conserver leur rémunération et le statut DGFIP, avec une possibilité de renonciation et droit de retour.

Dans ce cadre, la mise à disposition des effectifs volontaires actuellement gérés par la DRFiP et relevant du périmètre de transfert est de 3 personnes (le régisseur et 2 gardiens concierges dont 1 Berkani et 1 contractuel) sur une enveloppe de 7 emplois.

La DGFIP compensera budgétairement les postes non pourvus ou les départs annoncés, de telle sorte que l'équipe gestion cité soit composée par 1 responsable de site, 1 régisseur, 1 responsable administratif, 3 techniciens polyvalents (chauffage, électricité, domotique) et 2 gardiens concierges.

Les agents concernés ont été informés de ces éléments, de même que leurs représentants, lors des réunions et entretiens bilatéraux. Au cours de ce processus d'information et d'association des

agents de l'équipe gestion cité, un projet de convention de mise à disposition leur a été transmis, de même qu'un projet de fiche de poste par le SGCD.

Les agents mis à disposition sont installés dans la cité rénovée, Les deux gardiens concierges bénéficieront des logements de fonction prévus à cet effet dans la cité rénovée.

La DGFIP continue à assurer la gestion statutaire de l'agent et exerce le pouvoir disciplinaire. Les agents sont rémunérés par la DGFIP. La mise à disposition est effective pour un an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

- Reclassement des gardiens-concierge dans le cadre de la rénovation de la Cité administrative :

Dans le cadre de la rénovation de la cité administrative, la surveillance des locaux à l'issue des travaux (déménagement du bt G en mars/avril 2023) sera gérée par de la télé-surveillance. De ce fait, les 2 gardiens concierges vont perdre leur poste. L'agent Berkani aura donc des propositions de reclassement au sein de la direction et si impossibilité, ce sera une procédure de licenciement. Concernant l'agent contractuel, c'est une procédure de licenciement économique mais du reclassement sera proposé.

La CGT demande si la DRFIP contactera le SGDC pour un éventuel reclassement.

Cela fera partie des propositions.

La CGT demande à ce que les agents soient recontactés rapidement car mars va arriver vite... Elle s'inquiète également du devenir de l'autre agent Berkani qui est encore en activité (femme de ménage).

La direction précise qu'elle sera contactée.

- Règlement intérieur du SGC de Lillebonne (horaires variables)

- Présentation des nouveaux outils RH et de la formation professionnelle : (2 nouvelles applications)

I – Mouv'RH :

C'est une nouvelle application unique de gestion de la mobilité interne. Elle remplacera dès la campagne de mutation 2022-2023, l'ensemble des outils informatiques existants dédiés aux opérations de gestion des mouvements (mutation et 1ère affectation), dont certains souffrent aujourd'hui d'obsolescence technique : SIAM, SIRHIUS, DDV, TAMPICO, ALOA et à moyen terme ADEL. Eden RH sera également remplacé en 2023.

S'agissant des postes aux choix, MOUV'RH permettra aux recruteurs de consulter directement les candidatures et de formuler leurs souhaits de recrutement. L'outil va conduire à une dématérialisation complète :

- du circuit de validation de la demande de mutation et des pièces justificatives associées,
- de la procédure de recrutement au choix, en permettant aux agents et cadres concernés de déposer leur candidature et aux recruteurs d'établir leur classement.

Le déploiement de cette application se déroulera en 3 étapes (octobre 2022, mars 2023 et novembre 2023).

L'ensemble des agents de la direction sera formé à cet outil via des e-formations.

II - SEM@FOR : (simplification et force de frappe en matière de form pro)

SEM@FOR devient l'outil intégré unique de gestion de la formation professionnelle et permet à l'ensemble des agents, stagiaires ou formateurs, d'accéder de façon entièrement dématérialisée à l'offre de formation interne et externe.

Elle constitue un véritable outil de consultation et d'accès à l'offre de formation et facilite le suivi individualisé de la formation professionnelle des agents de la DGFiP par les gestionnaires et les chefs de service.

Pour les agents et leurs responsables, SEM@FOR représente un apport significatif dans la traçabilité des demandes de formation. Chacun d'entre eux bénéficiera d'un regard sur l'état d'avancement d'une candidature, de son inscription à sa réalisation dans l'historique de formations. Pour les gestionnaires de la formation, l'application SEM@FOR vise également à sécuriser, mutualiser et alléger les saisies des données liées à la formation professionnelle.

Toute candidature émanant d'un agent et validée par le chef de service sera transmise, par la voie dématérialisée, au responsable local de la formation (RLF).

Une fois confirmée par le RLF, l'organisateur de la session (le RLF lui-même ou un autre RLF ou une structure de l'ENFiP par exemple) prendra en charge l'inscription en tenant compte des priorités formulées par l'agent ou par ses valideurs successifs.

Le déploiement de SEM@FOR :

- le 20 juin 2022, une première version a été déployée aux seuls gestionnaires du réseau de la formation (module « Gestion ») ;
- en octobre 2022, une deuxième version a été déployée à l'ensemble des agents de la DGFiP (module « Inscription »). Elle comprend la consultation de l'offre de formation unifiée (nationale, locale et externe), ainsi que le nouveau circuit dématérialisé de dépôt et de validation, par la voie hiérarchique, des candidatures aux sessions programmées à compter du 1er janvier 2023. Une information sera faite auprès de l'ensemble des agents à cette échéance.

FLORE demeurera l'outil de gestion de la formation professionnelle durant toute l'année 2022. Dès lors, les premières sessions saisies dans SEM@FOR concerneront celles organisées à compter du 1er janvier 2023. Cependant, les sessions d'e-formation débutant à compter du 28 novembre 2022 seront gérées dans SEM@FOR avec des débuts fictifs en janvier 2023.

L'ensemble des agents de la direction sera formé à cet outil via des e-formations. La documentation relative à l'application SEM@FOR est accessible sur Nausicaa.

• Transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme (TU) :

La décision de transférer la liquidation des taxes d'urbanisme (TU), assurée principalement par les DDT(M), aux services de la DGFIP a été prise par le Premier Ministre dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État. Elle s'inscrit dans le cadre de l'optimisation de l'organisation des services territoriaux de l'État et contribue à l'unification des missions de gestion de l'impôt à la DGFIP.

Au regard des synergies avérées entre les processus afférents à la gestion des TU et les processus fonciers, la mission de liquidation des TU relève des services fonciers, et s'intègre aux procédures de gestion de déclaration et de relance en matière foncière, en cours de refonte dans le cadre du projet Gérer Mes Biens Immobiliers (GMBI).

Ce projet a pour objectif la dématérialisation des procédures de surveillance-relance, de déclaration, d'évaluation foncière et de liquidation des taxes d'urbanisme.

Cette réforme porte sur la taxe d'aménagement (TAM) ainsi que sur la composante « logement » de la redevance d'archéologie préventive (RAP).

Elle concerne, pour l'ensemble du territoire national, les autorisations d'urbanisme dont la demande a été déposée à compter du 1er septembre 2022 (les demandes d'autorisation d'urbanisme déposées antérieurement restant gérées par les DDT(M)).

La déclaration de taxes d'urbanisme sera désormais souscrite par l'utilisateur en même temps que la déclaration foncière, via son espace sécurisé GMBI sur le site impots.gouv.fr.

La mise en service de GMBI s'accompagne, pour la gestion, de la mise en place d'une nouvelle application, Gesloc, qui sera utilisée par les agents des services fonciers.

Le module « Gestion TU », intégré à l'application Gesloc, est conçu pour traiter :

- les télédéclarations de taxes d'urbanisme ;
- automatiser le processus de liquidation de ces taxes ;
- gérer les correctifs.

Les agents des DDT(M) actuellement en charge de la gestion des TU, qui sont transférés à la DGFIP (5 emplois), apportent leurs compétences en matière de gestion de la taxe d'aménagement. Les 5 agents semblent intéressés de rejoindre la DGFIP.

Les cas « faciles » seront traités massivement par les processus automatiques, les cas complexes resteront de la compétence des agents.

Grâce à l'automatisation, les délais seront maîtrisés, à l'avantage des collectivités locales. Celles-ci ont été informées par courrier le 20/07/2022.

Mr Florian FATOUX, secrétaire d'administration et de contrôle, en fonction à la DDT de l'Oise – service aménagement urbanisme et énergie, est accueilli en détachement pour une durée de 3 ans depuis le 1^{er} septembre 2022, au SDIF, sur la résidence de Rouen.

En sa qualité de préfigurateur, Mr Florian FATOUX a, dans un premier temps, une mission de formation et d'accompagnement de ses collègues ; ainsi, il lui revient de :

- répondre aux questions techniques de ses collègues, notamment dans le cadre du traitement de dossiers de liquidation des TU relativement complexes ;
- transmettre ses connaissances et accompagner la montée en compétence des agents du SDIF en matière de liquidation des TU. À ce titre, il sera amené à participer à l'élaboration de modules de formation et pourra être amené à se déplacer dans les centres de formation les plus proches de son lieu d'affectation afin de participer à l'animation des formations qui seront organisées sur ce thème par la DGFIP ;
- aider à la rédaction des documents qui faciliteront l'appropriation des connaissances (FAQ, analyse de cas complexes).

Des contacts réguliers avec l'administration centrale seront l'occasion également de faire part de son retour d'expérience et contribuera ainsi à affiner le dispositif mis en œuvre en vue de l'arrivée de nouveaux collègues aux 1er septembre 2023 et 2024.

Par ailleurs, son affectation au SDIF le conduit à exercer la « mission cadastrale » de la DGFIP.

Il s'est très bien intégré dans le collectif de travail du SDIF.

La base sera départementale mais répartie sur 3 sites : Rouen, Le Havre et Dieppe ?, la CGT intervient pour demander comment seront traitées les demandes : géographiquement ? Au fil de l'eau ? Qu'en est-il du contrôle de la légalité ?

La direction précise que la répartition se fera en mode aléatoire. Le contrôle de la légalité sera toujours assuré par la préfecture.

• Mise en place du Batch de Gestion Accélérée (BGA) et transfert des créances CFE au PRS à compter du 1er décembre 2022 :

Depuis le 01/10/2021, des évolutions fonctionnelles sont mises en place par le bureau GF-2B afin d'accélérer l'authentification des créances des professionnels et le transfert des dossiers des restes à recouvrer des SIE vers le PRS, en matière de procédure collective et de contrôle fiscal externe. Ainsi, un dispositif de batch de gestion accéléré (BGA) est désormais accessible aux SIE, sur un rythme quotidien ou hebdomadaire, de façon complémentaire aux batchs MEDOC bimensuels de mi-mois et de fin de mois. L'activation du batch accéléré permet de :

- transmettre automatiquement au PRS tout dossier géré en SIE, dès la publication d'un jugement d'ouverture de procédure collective et/ou lors du basculement en RAR d'une créance de contrôle fiscal externe ;
- d'authentifier les créances concernées basculées en RAR : l'AMR porte alors les références et les coordonnées bancaires du PRS.

Concomitamment, une expérimentation est actuellement menée par le bureau SJCF-1A avec la DIRCOFI Nord sur l'intégration de l'application CFIR dans ALPAGE, qui permet également une automatisation des prises en charge des créances de CFE.

Cette expérimentation sera élargie aux brigades de vérification et aux PCE de la DRFIP 76 à compter de la mi-novembre 2022. Dans ce contexte, les fiches de prises en charge des créances

de contrôle fiscal externe entrant dans le périmètre de l'expérimentation ne seront plus saisies manuellement par les SIE : elles basculeront automatiquement dans MEDOC, ce qui permettra leur traitement par le batch de gestion accéléré et leur transfert automatique au PRS.

Dans une perspective de simplification et de cohérence de répartition des compétences entre les SIE et le PRS, le recouvrement forcé des créances de contrôle fiscal externe sera confié au comptable du PRS (pour le flux) à compter du 1er décembre 2022.

L'organisation retenue est la suivante :

- les SIE feront passer le BGA sur un rythme hebdomadaire, chaque vendredi ;
- ainsi que chaque journée précédant le batch MEDOC de milieu de mois et de fin de mois.

De plus, en ce qui concerne les créances à enjeux de contrôle fiscal externe, ce transfert renforcera le rôle du PRS, qui a vocation, de par son objet, **à traiter ce type de créances de façon réactive et pugnace.**

Ces évolutions sont mises en place à compter du 1er décembre 2022.

Le dispositif s'accompagnera du transfert d'un emploi (cadre B) dans le cadre du dossier emplois 2023 (volet redéploiement). La direction précise qu'un B stagiaire a déjà été affecté.

- Point d'information cité administrative : (travaux)

La CGT tient à disposition le plan de « micro-zoning » et la liste des différents matériaux (normes acoustiques, chauffage, lumineaire), meubles et petit matériel fournis.

. A la fin du projet, la DRFIP installera un peu plus de 800 agents dans la cité rénovée. Outre les services déjà présents à la cité administrative, les services rouennais suivants vont intégrer les locaux en fin de tranche 3 (fin 2024):

- la Trésorerie de Rouen Métropole,
- les deux Brigades Départementales de Vérification,
- la Brigade de Contrôle et de Recherche,
- le Pôle de Contrôle et d'Expertise,
- le Pôle de Recouvrement Spécialisé,
- la Trésorerie Seine-Maritime Amendes,
- le Centre de Contact.

Hormis la Paierie Régionale et la Trésorerie du CHU, tous les services rouennais seront donc installés sur un même site.

Travaux en cours :

Les travaux d'aménagement du parking arrivent à leur terme. La réfection des parties du parking où il y a des infiltrations d'eau n'est pas prévue par Bouygues, mais les parties endommagées pendant les travaux seront prises en charge par le SGDC. Dans les futurs espaces de bureaux, l'aménagement est en cours (pose des cloisons et des faux-plafonds, peinture, etc.).

Le PTGC rejoint le SDIF, le SIP sera sur 2 niveaux dans le bt E, la Dircofi au 6ème bt E.

L'aménagement de l'espace d'accueil provisoire de la DRFIP est en cours également.

Les bâtiments C et E devraient être livrés mi-février 2023 pour un emménagement de la DRFIP et de la DIRCOFI avant la fin du mois de mars. (délai de conformité et livraison des meubles).

Déménagement complet des bâtiments D et G pour le 10 avril 2023 pour les travaux.

En concertation avec les principaux intéressés, des solutions d'installation transitoire ont pu être trouvées pour les salles de formation et les locaux syndicaux au sein des locaux rénovés. Une proposition a également été adressée aux mutuelles et à l'ATSCAF, qui implique une installation dans les locaux situés Boulevard d'Orléans.

Concernant le parking, la CGT intervient sur le fait que depuis plusieurs semaines les barrières de l'entrée du parking restent ouvertes toute la journée ainsi que les portes d'entrée du parking. Cela pose un gros problème de sécurité (intrusions, dégradations possibles). C'est en totale contradiction avec le reste (barrières, badges...).

La direction répond que ça va être réparé, mais qu'ils n'étaient pas au courant... Bouygues va être contacté à ce sujet.

Nous insistons encore sur ce problème...

Le projet cité prévoit l'installation d'une solution de téléphonie par Internet (ToIP).

À l'issue de la tranche 2, la DRFIP intégrera ses nouveaux locaux entre fin février et début mars 2023. La réception des locaux devrait intervenir mi-février. Or, avant cette réception, aucune intervention, même technique, n'est possible dans la partie rénovée.

Un délai de 3 à 4 mois étant nécessaire au raccordement technique de la ToIP à compter de la conformité des tests réseau, celle-ci ne pourra être mise en fonctionnement dans la cité rénovée que plusieurs mois après le déménagement des services au titre de la tranche 2.

Le SSI, la DISI, l'ESI et la DRFIP travaillent actuellement à la définition et à la mise en œuvre d'une solution alternative et temporaire pour que chaque agent puisse disposer d'une ligne téléphonique lors de son installation et que la continuité de service puisse être assurée.

Le directeur précise que ce problème l'énerve au plus haut point, car ce n'est pas à la direction de gérer ça...

La CGT intervient en rappelant qu'il serait dommageable que le problème rencontré par le SDIF au moment de son installation (pas de téléphone pendant une longue durée) se renouvelle.

La direction précise qu'il faut avertir les agents concernés par les déménagements rapidement afin qu'ils fassent du tri et jettent tout ce qui est inutile.

Le cheminement pour les personnes à mobilité réduite est en cours, peut-être une porte automatique.

Concernant les interrogations récurrentes des O.S sur la moquette installée dans les nouveaux bureaux, la direction précise que le mode d'emploi est enfin disponible.

La CGT intervient pour demander où en est le contrat d'entretien de cette moquette ce qui est le plus important.

A ce stade pas de réponse. Les agents ont l'autorisation d'avoir des poubelles pour le tri papiers, mais c'est à eux de les vider dans les containers sur le palier. (prestation non comprise dans le contrat ménage).

Un autre problème se pose concernant le manque « d'entrée piétons » quai Jean Moulin, les agents passent donc par les barrières du parking. Dans le projet, il n'est pas prévu « d'entrée piétons », tout sera cours Clémenceau : accueil du public et entrée des agents. La direction précise qu'elle insiste auprès de Bouygues sur ce sujet, car il ne faut pas « tourner le dos à la ville », même si la rive gauche est importante, la rive droite c'est la ville...

Questions diverses :

Quid de la caisse DRFIP pendant les travaux ? Celle-ci ira à Rouen Métropole avec un accueil provisoire et un terminal CB sera mis en place à l'accueil provisoire de la cité administrative. Le caissier DRFIP et le caissier pour Rouen Métropole seraient côte à côte. Un aménagement sera effectué pour le bruit et la caisse ne sera ouverte que le matin.

La CGT intervient sur le problème de certaines archives du Havre qui ont été détruites sans PV de destruction suite à la détection d'amiante dans un local. Qu'en est-il de la responsabilité des chefs de service concernés en cas d'impossibilité de fournir un document (demande des généalogistes ...) ?

La direction précise qu'elle prendra ses responsabilités dans ce cas.

Pour conclure, la direction précise qu'il reste de l'argent (fonds d'amélioration) et qu'elle enverra un mail aux O.S afin de faire des propositions pour utiliser la somme restante.