

Pouvoir s'opposer, Toujours proposer !

Comité Technique Local du 18 mars 2016

Le Comité Technique Local s'est tenu dans les locaux de l'immeuble Brassart, le 18 mars 2016. Il a commencé à 9 h 15 et s'est terminé à 17 h 15 . La Présidence était assurée par M. Pierre Mathieu, Directeur Départemental des Finances Publiques de notre département. Le secrétariat a été pris en charge par M. Didier Vermeersch et le secrétariat - adjoint par CGT DDFiP 62 en la personne de M. René Quide.

Les organisations syndicales représentatives présentes étaient les suivantes :

- ☞ C G T DGFIP 62
- ☞ F O DGFIP 62
- ☞ S F P DGFIP 62
- ☞ Alliance UNSA – CFTC DDFiP 62

Ordre du jour du C T L

- 1 Approbation du P V du CTL du 17 décembre 2015
- 2 Bilan de la formation professionnelle 2015 et plan local pour 2016
- 3 Bilan de l'enquête sur les horaires d'ouverture et proposition d'évolution
- 4 Budget immobilier 2015 et prévision 2016
- 5 Pilotage de la B C R
- 6 Évolution des R A N
- 7 Questions diverses

Compte rendu de vos représentant(e)s Alliance UNSA – CFTC DDFIP 62

Jean-François Waille
Stéphane Royer
Jean-François Heneman
Gilles Delwaille
Gabriel Gaillard

Trésorerie de Beuvry
1ère B D V
ERD 62
SIE Lens
ERD 62



PV CTL
du 15 janvier



Formation
2015 et 2016



Horaires et
évolution



Budget
2015 et 2016



Pilotage
B C R



Evolution
des RAN



Questions
diverses

Point 1



Approbation du P V du CTL du 17 décembre 2015

Le P V de la Direction n'appelant de notre part aucune modification, l'Alliance a donc voté POUR son approbation.

Point 2



Bilan de la formation professionnelle 2015 et plan local pour 2016

2015

Selon les propos de la direction, le projet stratégique 2013-2018 de la DGFIP met l'accent sur le développement du numérique.

En matière de formation professionnelle, l'axe 12 relatif à l'ambition numérique au service du professionnalisme des agents évoque la nécessité de doter l'ensemble des postes de travail de technologies adaptées en vue de favoriser le travail collaboratif à l'écran, en particulier l'e-formation.

L'axe 16 « mettre la formation au cœur de la stratégie » reprend l'engagement d'adapter les enseignements aux nouvelles opportunités offertes par le numérique grâce à l'utilisation de nouveaux outils. Ainsi, un équilibre et une complémentarité doivent être recherchés entre les formations présentielles et des formations à distance couplées à des dispositifs de soutien.

L'Alliance n'est pas contre la E-formation, mais elle tient à rappeler qu'un agent en E-formation doit être considéré comme absent du poste, ce qui n'est hélas pas toujours le cas.

Concernant la formation classique, voici les chiffres de l'année 2015 :

	Nombre de sessions	Nombre de stagiaires inscrits*	Nombre de stagiaires ayant réalisés leur session	Nombre de jours agents
TOTAL	117	1400	739	400,5

***Un agent a pu être inscrit à plusieurs sessions pour une même e-formation**

Pour ce qui est de la préparation aux concours, l'ensemble des agents inscrits en 2015, ont accédé aux fascicules sur la nouvelle plate-forme d'e-formation de l'IGPDE E-DOCEO. Auparavant l'apprenant pouvait choisir entre la mise à disposition sur la plate-forme SYFADIS ou à défaut l'envoi des supports par voie postale.

Concernant les lieux de formation, la direction a décidé la mise à disposition, pour les agents qui le souhaiteraient, de PC permettant de dérouler leur formation dans des locaux adaptés et à proximité de leur résidence administrative (en fonction des sites, les salles seront dotées de 2 à 5 PC). **12 espaces dédiés ont été installés** sur les sites de la DDFIP d'ARRAS Brassart et des centres des finances publiques d'ARRAS Diderot, BETHUNE, BOULOGNE Aumont, BRUAY, CALAIS Descartes, HENIN-BEAUMONT, LENS Armand, LILLERS, MONTREUIL, SAINT OMER (LONGUENESSE) et SAINT POL.

La direction a fait le point sur un sujet très important pour l'Alliance, soit la mobilité fonctionnelle (passage d'une ex-filière à l'autre) mise en place le 01-09-2014 et qui ne concernait que les inspecteurs (2 cadres A pour le Pas de Calais).

Depuis le 01-09-2015, la mobilité fonctionnelle est ouverte à tous les cadres, elle a concerné pour le Pas de Calais 21 agents (3A, 7B et 11C).

En fonction de l'affectation, un parcours de formation obligatoire et personnalisé en concertation avec le chef de service est mis en place sur une durée de 6 mois afin de préparer et d'accompagner au mieux l'agent dans ses nouvelles attributions. Ce parcours débute par un stage de découverte, immédiatement suivi d'un stage d'immersion de 3 jours dans un service identique à celui d'affectation. Il est complété par des formations obligatoires aux fondamentaux et par des formations métiers obligatoires et optionnelles.

L'objectif de ce dispositif est de permettre d'acquérir le niveau de connaissance et d'expertise requis pour l'exercice des nouvelles missions, mais aussi de favoriser l'émergence de la culture commune. Un référent dédié est nommé pour faciliter l'intégration et la prise de fonction des agents, un point d'étape régulier est instauré par le service de la Formation Professionnelle.

A titre d'information, les 21 agents concernés par une mobilité fonctionnelle au 1^{er} septembre 2015 ont bénéficié au cours du dernier quadrimestre 2015 de **447,5 jours** de formation.

2016

Pour ce qui est de l'année 2016, Le plan National de Formation initial regroupe les nouvelles formations en fonctions des chantiers prioritaires de la DGFIP.

Le plan National de Formation 2016 initial regroupe les nouvelles formations en fonctions des chantiers prioritaires de la DGFIP, soit :

- adapter le réseau pour une expertise affirmée
- valoriser nos savoir-faire
- alléger nos charges pour faciliter le travail des agents
- accompagner les agents et les cadres

Pour l'Alliance, le projet 2016 est magnifique, merveilleux... Mais, sans vouloir être pessimiste, il est évident que la réalité du terrain sera bien loin de ce superbe projet, Et, nous le déplorons.

Point 3



Bilan de l'enquête sur les horaires d'ouverture et proposition d'évolution

Il faut bien constater que nos collègues, globalement, sont plutôt satisfaits des changements d'horaires d'ouverture, même si ce n'est pas la perfection. C'est ce qui ressort d'une étude que la direction nous a fournie. Cette enquête a été réalisée auprès de 260 collègues, il y a eu 237 réponses.

Problème : qui la direction a-t-elle interrogé, qui a répondu, Nous n'en savons rien, la direction nous a donc précisé qu'ils s'agissait des chefs de service et de quelques agent(e)s d'accueil,, Panel non conforme, selon Nous.

L'Alliance reconnaît, que pour une fois, les agent(e)s de la DDFiP 62 sembleraient en majorité satisfait(e)s par un projet venant de la direction... C'est assez rare pour le signaler, et au passage, l'encourager.

« Prenons un exemple d'encouragement ... si la direction décidait d'augmenter chaque année le nombre d'emplois dans notre département, on peut aisément supposer que tous les collègues seraient partant(e)s !!!! Et aussi, on peut rêver.... »

La direction propose pour l'avenir d'harmoniser les horaires d'ouverture sur toute l'année indépendamment des périodes d'échéances.

D'autres propositions ont également été évoquées mais ne peuvent être envisagées en l'état actuel :

L'alignement des horaires de l'accueil téléphonique sur ceux du guichet n'est pas prévu dans la circulaire SRP du 22 octobre 2014 qui porte uniquement sur l'aménagement des horaires d'ouverture des guichets des centres des finances publiques.

aligner les horaires des services situés sur les communes de plus de 10.000 habitants sur ceux situés sur une commune de moins de 10.000 habitants car la circulaire prévoit que l'amplitude minimale doit être de 24 heures par semaine.

L'Alliance a voté Abstention



Budget immobilier 2015 et prévision 2016

Pour nous, il s'agit d'un budget du style « Peau de chagrin ». L'Alliance n'a pas l'intention de revenir à l'infini sur un sujet que nous connaissons malheureusement parfaitement bien, et qui est la baisse continue des moyens de travail.

Globalement, notre département a bénéficié en 2015 de 6 219 167 €, toutes dépenses confondues, pour fonctionner.

A l'instar de l'année dernière, il convient de remarquer l'importance des dépenses d'affranchissement (24 % du total) et des dépenses relatives au parc immobilier qui, par regroupement strict des postes budgétaires concernés (fluides, locations et charges immobilières, nettoyage, travaux et entretien immobiliers) atteignent 32 % des dépenses totales.

Il faut également noter l'importance du coût de certains secteurs

- Amélioration des réseaux des sites de Calais, Boulogne Sur Mer et Saint Omer par l'achat de commutateurs pour un montant de 18 000 €
- Divers matériels informatiques (switchs, câbles, serveur) : 11 600 €
- Achat de 380 PC fixes : 106 000 €
- Achat de portables : 26 648 €

Certains travaux lourds ou de maintenances indispensables ont dû être réalisés :

- Pour le site d'Arras Foch : Étanchéité de la façade du Hall, des menuiseries extérieures et travaux connexes pour 100 000€
- Pour le site d'Arras Diderot : Remplacement des candélabres du parking intérieur pour 3000€
22 450 € ont été octroyés dans le cadre des contrôles réglementaires
- 124 100 € dans le cadre des prestations de maintenance (ascenseurs, chauffage, ventilation etc)

Pour 2016, personne ne sera certainement étonné ... Le budget est en baisse. Nous vous aurions annoncé une hausse, nous auriez-vous cru ? Nous en doutons sérieusement !!!!

L'Alliance n'a pas l'intention de faire un nouveau compte rendu sur ce sujet honteux qui est la baisse de nos moyens de fonctionnement. Nous le savons tous, nous nous en plaignons continuellement, la direction est au courant, et elle nous dit ne rien pouvoir y faire. Voilà, c'est fait, c'est fini...

Point 5



5° : Pilotage de la B C R

Le dispositif – expérimental a vocation à fonctionner sur une période de l'ordre d'une année, à l'issue de laquelle une évaluation sera effectuée. La direction nous a informé que L'animation et le pilotage de la BCR par la DIRCOFI ne remettent pas en cause le périmètre des missions traditionnellement exercées par la BCR. (Brigade de Contrôle et de Recherche)

Celle-ci continuera, en amont de sa mission prioritaire de programmation du CFE, d'exercer son activité de collecte du renseignement interne au plan local, d'en tenir informée la DDFiP et de répondre aux demandes des autres services.

Elle conservera également son positionnement d'interlocuteur privilégié des partenaires extérieurs de la DGFIP, notamment dans le cadre du CODAF et des réquisitions judiciaires.

Interrogés sur ce sujet, nos collègues de la BCR de notre département sont assez inquiets, à cause d'un système à deux têtes... En effet, ils se demandent qui réellement les dirigera... la DIRCOFI, ou bien l' IP/AFIPA en charge de la division CF de la direction locale ? De plus, La DIRCOFI demande des travaux sur listing, la BCR ne veut pas devenir un PCE bis. Au final, ils ont aussi de sérieuses inquiétudes sur les nouvelles affectations en BCR : un agent arrivant après la mise en place du protocole inter-régional sera-t-il affecté au département ou à la région ?

Point 6



Évolution des R A N

Voilà un sujet qui contrarie particulièrement l'Alliance. En effet, depuis la fusion et la création de la DGFIP, pour avoir sa mutation d'une ville à l'autre, dans le même département, il faut passer au national. Ce qui nous a toujours paru incohérent.

Si on touche aux RAN actuelles, et si on en supprime 3 sur 11, il est évident que certain(e)s collègues auront de plus en plus de mal à avoir leur mutation. De plus, dans l'angoisse d'une affectation trop lointaine à l'intérieur de la RAN, ils ne déposeront peut-être même plus de mutation. Le problème est le même pour les promotions de C en B. Des RAN trop grandes risquent de décourager les collègues postulant(e)s.

Certaines RAN feront plus de 60 km de long... L'Alliance n'approuve,

mais alors pas du tout du tout, certains points de ce projet.

1. fusion de la RAN d'HENIN-BEAUMONT avec celle de LENS

exposé des motifs : Actuellement, la RAN d'HENIN-BEAUMONT compte 54 emplois et celle de LENS 144. Géographiquement, ces deux RAN sont très proches et disposent de moyens de communication faciles et nombreux. Ce rapprochement répond en grande partie aux critères exposés ci-dessus. En outre, il éviterait aux agents de passer par le mouvement national pour aller de LENS à HENIN et vice et versa, offrant ainsi un choix plus important de postes au plan local tout en permettant de pourvoir des emplois vacants sur certaines structures. Au sein de cette nouvelle RAN, la distance entre les 2 postes les plus éloignés(CARVIN-VIMY) s'établit à environ 25 kms.

>>> Nous avons voté POUR ce projet qui paraît réaliste et acceptable, pour une fois.

2. Fusion des RAN de LILLERS et BRUAY avec la RAN de BETHUNE

exposé des motifs : Il est clair que d'un point de vue géographique et démographique, tout converge pour la fusion de ces 3 RAN qui regroupent 39 agents pour la RAN de LILLERS,47 pour celle de BRUAY et 145 pour celle de BETHUNE. Là aussi, ce rapprochement permettra aux agents de ne pas passer par le mouvement national pour changer de services au sein de cette seule RAN limitant ainsi le risque de se faire primer par un agent extérieur au département. Il offre également aux agents un choix plus important au plan local et renforcera le dialogue social dans le cadre des CAPL. Au sein de cette nouvelle RAN, la distance entre les 2 postes les plus éloignés (ISBERGUES-DOUVRAIN) s'établit à environ 35 kms.

>>> **Ce projet a été totalement rejeté par les 4 Organisations syndicales présentes.** La direction a alors fait une nouvelle proposition, soit la fusion de la RAN de Bruay avec celle de Béthune. L'Alliance a alors voté POUR ce projet revu et corrigé.

3. Fusion de la partie côtière de la RAN de MONTREUIL (Berck, Le Touquet, Etaples) avec la RAN de BOULOGNE

exposé des motifs : Actuellement, la RAN de MONTREUIL souffre régulièrement de vacances d'emplois qui perturbent le bon fonctionnement des services et rendent difficiles les conditions de vie au travail des agents. L'objectif de ce découpage est d'offrir une attractivité renforcée des postes côtiers afin d'attirer plus facilement de jeunes agents vers des postes actuellement peu demandés. En outre, les voies de communication autoroutières rapides et sûres comme l'A16 peuvent inciter des agents issus des départements limitrophes à demander les unités opérationnelles côtières de cette RAN modifiée et permettre ainsi aux agents de ces dernières de retrouver des conditions de travail plus favorables. Au sein de cette nouvelle RAN de BOULOGNE (qui comprendra les postes de Berck, Le Touquet, Etaples, Outreau, Desvres, Boulogne sur Mer et Marquise), la distance entre les 2 postes les plus éloignés (MARQUISE-BERCK) s'établit à environ 62 kms. La RAN de MONTREUIL ne comportera plus que les postes de Montreuil, Campagne les-Hesdin, Hesdin-le-Parcq, Fruges-Hucqueliers, Fauquembergues, Heuchin-Pernes et Auxi-Frévent.

>>> **Ce projet a été totalement rejeté par les 4 Organisations syndicales présentes.** La direction en a donc pris acte et a proposé de revoir ce point au cours du CTL du mois d'avril.

Point 7



Questions diverses

forte augmentation de la charge de travail et du nombre de dossier des BDV de notre département, CFTC DDFIP 62 aimerait savoir si cette décision d'augmenter ainsi la charge de travail de nos collègues de BDV est une décision nationale, régionale ou départementale.

Réponse de la direction : Le Pas de Calais avait à sa charge 456 affaires (décision départementale), au mois de novembre 2015, ce chiffre est passé à 480, sur intervention de l'Inter-Région. En décembre 2015, une décision nationale a malheureusement finalisé cette surcharge de travail à 496 affaires, ce qui fait environ 15 affaires par vérificateur.

La direction devra donc alors bien comprendre que qualité et quantité sont deux termes qui ne vont pas ensemble...

don du sang : autorisation du départ de son domicile, après accord du chef de service

Comité Technique Local du 18 mars 2016



Pilotage B C R



Questions diverses



Evolution des RAN



PV CTL du 15 janvier



Horaires et évolution



Budget Immobilier 2015 et 2016



Formation 2015 et 2016