



Comité Technique Local du 24 mai 2022



Ce Comité Technique Local s'est tenu en présentiel à la DDFiP 62. Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 50. La présidence était assurée par M. Claude Girault, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par M. Didier Vermeersch, et le secrétariat-adjoint par l'U N S A.



Point 1 : Approbation des Procès verbaux des C T L Précédents

Point 2 : Création du Pôle National de Contrôle à Distance de Béthune au

1^{er} septembre 2022

Point 3 : Résultats départementaux de l'Observatoire Interne

Point 4 : Tableau de bord de veille sociale

Point 5 : Budget opérations immobilières bilan 2021 et prévisions 2022

Point 6 : Bilan 2021 de formation professionnelle et prévisions pour 2022

Point 7 : Rapport d'activité

Point 8 : Questions diverses



Organisations Syndicales participant au Comité Technique Local

Votre représentant CFTC DDFiP 62 en Comité Technique Local :

David Kaczmarek, Titulaire , E D R 62



Point 1 :

Procès verbaux des C T L précédents

Les Procès verbaux des CTL des 18 et 28 janvier 2022 n'appelant aucune modification de la part des organisations syndicales présentes, ils ont donc été approuvés.



Point 2 :

Création du Pôle National de Contrôle à Distance de Béthune au 1^{er} septembre 2022

Dans le cadre de son triste et regrettable nouveau réseau de proximité des finances publiques, un volet spécifique lié à la relocalisation des services a pour objectif, selon la direction, de rééquilibrer l'implantation des services de la DGFIP par la relocalisation de services des grandes métropoles vers les territoires.

A la suite d'un appel à candidature lancé le 17 octobre 2019, plus de 400 collectivités situées dans 84 départements ont fait part de leur souhait d'accueillir un service de la DGFIP.

La constitution de nouveaux pôles nationaux de contrôle fiscal à distance des particuliers répond à l'objectif d'améliorer le civisme fiscal. Ils s'appuieront sur un dispositif déjà expérimenté consistant à améliorer la couverture du tissu fiscal des particuliers sur l'ensemble du territoire.

La création du PNCD conduit à l'implantation de 30 emplois dont la transcription au TAGERFiP interviendra au 1^{er} septembre 2022. Il est prévu :

- 1 poste de responsable de grade Administrateur des finances publiques adjoint (AFiPA)
- 1 poste d'adjoint au responsable de grade Inspecteur divisionnaire des Finances Publiques
- 9 postes de catégorie A
- 18 postes de catégorie
- 1 poste de catégorie C.

Les résultats des appels à candidature nationaux pour les services relocalisés ont été diffusés le 26 avril 2022. L'ensemble des trente emplois a été pourvu. Il est prévu à terme 35 à 40 emplois.

Voici quelques précisions sur la création du PNCD :

Le service se situera au 5^{ème} étage d'un immeuble propriété de la communauté d'agglomération de Béthune-Bruay Artois, Lys Romane, au 1 avenue de Paris à Béthune. L'immeuble est distant de 1,3 km de la gare SNCF de Béthune et à moins de 400 m de l'arrêt Mont-Liébaud (ligne de bus inter-urbain TADAO). Les agents bénéficieront d'un étage cloisonné en bureaux de 540 m² de surface utile brute, de 3 blocs sanitaires, d'un espace repas équipé d'un réfrigérateur, d'un micro-ondes, de tables et de fauteuils ainsi qu'un espace détente.

Concernant leurs missions, l'ensemble des agents du PNCD participera :

à des campagnes de courriers automatiques initiées par le bureau SJCF-1D afin d'inciter les contribuables à fournir des explications ou à régulariser leur situation en cas d'erreur déclarative manifeste.

à réaliser des CSP de dossiers simples de particuliers sélectionnés par les travaux du bureau SJCF-1D en matière d'impôt sur les revenus d'ISF/IFI et de fiscalité immobilière (hors succession).

Un dispositif spécifique de formation professionnelle sera proposé aux agents selon leurs besoins comportant plus de possibilités de stages que ceux prévus par le PNF. A cette fin, un programme individuel de formation sera établi pour chaque agent, en accord avec l'agent et le nouveau chef de service après un entretien.

La CGT et Solidaires ont voté Contre, l'UNSA et nous se sont abstenus et FO n'a pas participé au vote.



Point 3 :

Résultats départementaux de l'Observatoire Interne

Bien qu'il ne soit pas parfait (la perfection n'étant pas de ce monde ...) , le principe de l'Observatoire est un élément très important que la DGFIP a installé dans nos services. Même si elle ne tient pas forcément compte de tout ce que nos collègues lui font remonter, elle a au moins la possibilité de voir et comprendre ce qui ne va pas dans nos services. C'est un point vraiment positif.

Les résultats de l'observatoire interne 2022 font apparaître des problématiques de deux types :

- celles sur lesquelles la direction locale ne peut pas intervenir : rémunération, taux de promotion et d'avancement.
- celles sur lesquelles la direction locale peut intervenir en mettant en place un plan d'actions : pratiques managériales, pilotage des travaux des équipes de travail en mode hybride, maîtrise des nouveaux outils collaboratifs, qualité de vie au travail, diffusion de l'information, gestion du stress au travail, sentiment d'isolement

La DDFIP du Pas-de-Calais a donc décidé de mettre en place un plan d'actions qui comprendra 2 volets :

Le premier comprenant plusieurs actions à destination des managers

Le second comprenant des actions communes ayant vocation à être mises en place, pour certaines d'entre elles, très rapidement.

L'observatoire interne a mis en évidence, dans notre département, une baisse de la motivation et une insatisfaction des agents quant au contenu de leur travail plus forte dans 2 catégories de service, les services en charge du contrôle fiscal et ceux en charge de la mission foncière. S'agissant de ces services, il est nécessaire de mener des actions spécifiques et, en premier lieu, d'identifier précisément les causes de cette baisse de motivation et de cette insatisfaction. Dès avant les vacances d'été, des rencontres seront organisées avec les agents de ces services afin qu'ils puissent s'exprimer librement sur leurs attentes afin d'identifier quelles mesures peuvent être mises en place tant au niveau des métiers proprement dits que du management.

Près d'un agent sur deux a déclaré ne pas être bien informé sur les projets et réformes en cours et à venir. En conséquence, il a été décidé que la direction organisera périodiquement (1 fois par trimestre ou semestre, à définir) des actions de communication sur les réformes en cours et à venir. Cette communication se fera par visioconférence ou prendra la forme de visites sur site de membres de l'équipe de direction. En outre, les agents seront associés à la réflexion sur la construction de la DGFIP à l'horizon 2030 via, dans un premier temps, des réunions animées par les chefs de service suivies d'un questionnaire sur les principaux axes issus de ces travaux.

L'observatoire a mis en évidence un besoin des agents et des cadres de se retrouver pour briser l'isolement que peut provoquer le télétravail et de partager des moments de convivialité, ce que la crise sanitaire ne permettait plus depuis deux ans. Le fonds d'amélioration des conditions de vie au travail va permettre l'organisation à la rentrée d'une journée de cohésion. Une note de service à venir définira les modalités d'organisation de cette journée de cohésion.

Il a été constaté chez les cadres A une baisse de motivation et une forte inquiétude face aux évolutions de nos structures et de nos métiers. Ils sont également nombreux à regretter un manque d'informations de la direction sur les projets à venir. Il a donc été décidé d'organiser à nouveau des journées d'études des cadres A. Au-delà des sujets métiers et organisationnels qui y seront traités, ces journées d'études seront aussi l'occasion pour les cadres A de se retrouver et d'échanger lors d'un moment de convivialité. La première journée d'études sera programmée au cours du dernier quadrimestre.

Au niveau national, la DGFIP a fait plusieurs sondages auprès de l'ensemble des agent(e)s, dont un particulièrement intéressant concernant les principales priorités à la DGFIP. La question posée était la suivante :

Quels sont selon vous les trois points sur lesquels il faudrait agir en priorité au sein de la DGFIP dans les mois à venir ? (trois réponses possibles)





Point 4 :

Tableau de Bord de Veille Sociale

Selon les propos de la Direction, le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Sept indicateurs socles centrés sur les enjeux du travail (absentéisme, temps de travail, mobilité ont été retenus :

- Taux de couverture des emplois
- Nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de cinq jours
- Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps
- Nombre d'écêtements des horaires variables
- Volume horaire écrêté
- Taux de télétravailleur (nouveau 2022)
- Taux de rotation des agents.

A l'issue d'un groupe de travail, il a été proposé de retenir les 4 indicateurs complémentaires suivants, considérés comme les plus pertinents pour mesurer la situation d'un service :

- Le taux d'absentéisme pour maladies (COM, CLM)
- Les emplois non pourvus : cet indicateur complète le taux de couverture des effectifs qui inclut les renforts en EDR
- Le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial interne remontées à l'assistant de prévention
- Le taux de recours contre le compte rendu de l'entretien professionnel au niveau local : pour un suivi de l'évolution des recours suite à la fin des bonifications lors de l'entretien professionnel.

Selon la direction, le TBVS 2021, n'a pas mis en évidence de situations nouvelles au regard du contexte humain et social déjà connu des services. Au niveau du département, la situation se serait améliorée sur plusieurs points :

- Le nombre de jours mis en CET a baissé de 25,58 %.
- Le nombre et volume des écêtements ont diminué respectivement de 4,35 % et de 12,59 %
- Le taux de couverture des effectifs a progressé de 7,91 % revenant presque au niveau de 2019. Bien entendu, les indicateurs chiffrés ne mettent pas nécessairement en évidence les situations difficiles qui vont parfois se révéler à l'occasion de visite sur place ou de communication avec les représentants des personnels.

Pour conclure, la DDFIP 62 considère qu'après la crise sanitaire de 2020, les indicateurs 2021 reflètent un retour à des conditions de travail des agents plus normalisée sans mettre en évidence de point de fragilité sur certains services en particulier.



Point 5 :

Budget opérations immobilières bilan 2021 et prévisions 2022

1° : Bilan 2021

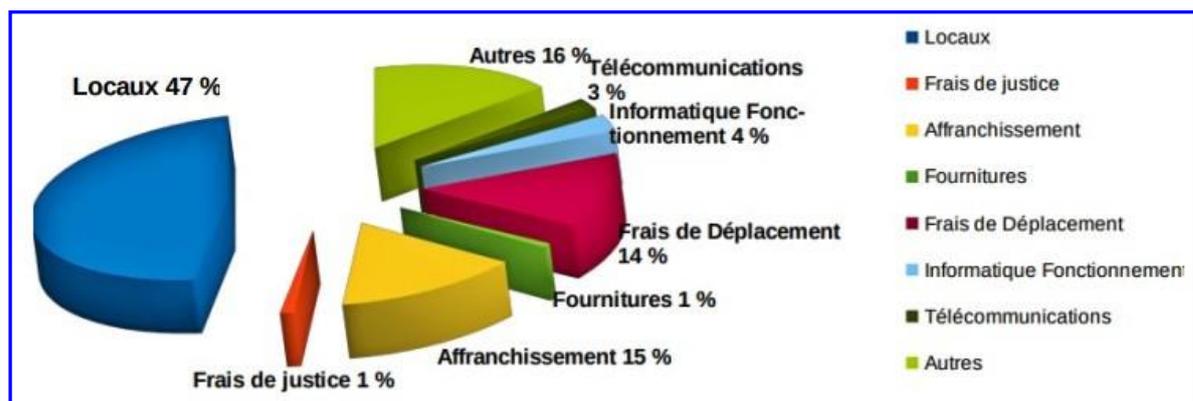
La DDFIP du Pas-de-Calais a reçu 6 574 655 € en AE (autorisations d'engagement) et 6 280 709 € en CP (crédits de paiement) au titre de sa dotation globale de fonctionnement en 2021 qui se décompose comme ci-contre :

	A E 2021	C P 2021
Dotation globale de fonctionnement de premier niveau (titre3)	4.882.342	4.882.342
Variation complémentaire d'AE (marchés pluriannuels et baux)	-737.670	
Dotation globale de fonctionnement de deuxième niveau	174.610	174.610
Dotation de 3ème niveau, abondements complémentaires et refacturations diverses	389.858	304.780
Crédits RH2C	136.182	136.182
Crédits SPIB2C	1.723.955	777.417
Crédits DGSSI	5.378	5.378
Total	6.574.655	6.280.709

La dotation initiale a au cours de l'année fait l'objet de réductions et d'abondements pour les montants suivants:

- Crédits de 2ème niveau: 174 610 €
- Refacturation d'imprimés: - 26 130 €
- Refacturation SDNC: - 3 723 €
- Refacturation SI2B (visio et accès VPN serveur de rappel) : - 12 420 €
- Redéploiement Crédits de fin d'année: 285 000 € en AE
- Abondement sur la réserve de la Délégation: 88 284 €
- Refacturations de fluides : - 140 447 €
- Abondement SPIB2C de 1 723 955 € en AE et 777 417 € en CP
- Reprises d'AE sur marchés pluriannuels et baux: - 737 670 €
- Abondement DGSSI (smartphone centre de contact) : 5 378 €
- Crédits RH2C: 136 182 €

Ci-dessous, le diagramme d'exécution des dépenses 2021



Les exclus de la formation :

Un suivi personnalisé des agents n'ayant pas bénéficié de formation au cours des 3 dernières années est régulièrement effectué par la formation professionnelle. Le chef de service est contacté pour lui demander de faire le point avec son collaborateur sur ses éventuels besoins de formation. Un mail comportant les liens vers l'offre de formation de l'ENFIP (accès à OPUS) et les e-formations proposées lui est également adressé.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il constitue une composante du Compte Personnel d'Activité (CPA) institué par la loi Travail. Il est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il est mobilisable, à l'initiative de l'agent, pour suivre toute action de formation professionnelle qui vise à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2017, les droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) au 31 décembre 2016 sont considérés comme des droits CPF. Alors que le DIF était plafonné à 120 heures, les droits acquis au titre du CPF (et pouvant donc intégrer ceux du DIF) sont plafonnés à 150 heures.

Depuis juin 2018, chaque agent public peut visualiser ses droits acquis au titre du CPF via son compte personnel d'activité directement en ligne sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr



Point 7 :

Rapport d'activité

Comme chaque année, la Direction nous a présenté son rapport d'activité, avec de très jolies photographies en première page... La Direction est heureuse, la direction est contente, la direction est fière d'elle-même.... Bref, tout va bien dans le meilleur des mondes si on se fit à ce superbe document. Ce magnifique état des lieux, c'est l'arbre qui cache la forêt, ou bien la partie visible de l'iceberg...

Nous sommes donc totalement en désaccord avec la façon de voir les choses de la direction...

Mais, nous y sommes habitués depuis des années qu'elle nous fournit ce type de document. Ce rapport compte 22 pages (soit 3 de plus que l'année dernière, BRAVO !), dans lesquelles, il n'est nulle part fait mention des choses qui ne vont pas dans nos services.

Direction départementale des Finances publiques du **Pas-de-Calais**



Rapport d'activité 2021



En effet, la DDFiP a soigneusement évité de développer tout ce qui concerne les suppressions d'emplois, le stress au travail, la surcharge de travail des collègues, le manque évident de dialogue social dans notre département et surtout, la DDFiP 62 n'évoque même pas une seule fois la fermeture des postes comptables dans le cadre de son plan de Nouveau Réseau de Proximité, alors que de nombreuses trésoreries ont été fermées par la DDFiP 62 le 31 décembre dernier.

