



Comité Technique Local du 30 septembre 2022



Ce Comité Technique Local s'est tenu dans les locaux la DDFiP du Pas-de-Calais. Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 20. La présidence était assurée par M. Claude Girault, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par Mme Hélène Snauwaert, et le secrétariat-adjoint par F O DDFiP 62, en la personne de Mme Sandrine Bonnet.



Point 1 : Approbation des procès-verbaux relatifs aux CTL Précédents

Point 2 : Fusion des SAID du SIP de Calais au 1er janvier 2023

Point 3 : Propositions de positionnement des plages fixes et des plages variables du P N C D

Point 4 : Premiers échanges sur les mesures de sobriété énergétique dans les administrations de l'État

Point 5 : Premiers retours sur les actions du FACVT

Point 6 : Point d'étape sur le télétravail

Point 7 : Questions diverses



Organisations Syndicales participant au Comité Technique Local

Vos représentant(s) CFTC DDFiP 62 en Comité Technique Local :

Nathalie Jeamart, Titulaire, S C C de Lens

David Kaczmarek, suppléant, E D R 62

Frédérique Monchy, experte, SIP de Lens



Point 1 :

Procès-verbaux des C T L Précédents

Les Procès verbaux des CTL des 14 mars 2022, 29 mars 2022, 26 avril 2022, 27 avril 2022 et 24 mai 2022 n'appelant aucune modification de la part des organisations syndicales présentes, ils ont donc été approuvés.



Point 2 :

Fusion des SAID du SIP de Calais au 1er janvier 2023

Le SIP de Calais est actuellement organisé en deux secteurs d'assiette, qu'il est proposé de fusionner en un seul secteur. La mise en place du secteur unique, selon la Direction, devrait apporter un grand nombre d'amélioration, ce dont nous doutons fortement... Entre autres, cela pourrait simplifier la réalisation de certaines missions notamment en supprimant la notion de répartition géographique, d'éviter le déséquilibre des effectifs alloués à chaque secteur, une gestion des personnels facilitée (il suffisait de ne pas supprimer d'emplois) ou une meilleure homogénéité dans l'avancement des travaux... Cette liste n'étant pas exhaustive.

Voici la situation actuelle du SIP de Calais.

Cellule	Emplois B Au TAGERFiP	Effectifs réels	Emplois C Au TAGERFiP	Effectifs réels
Accueil	1	1	2	1,8
SAID Calais EST	1	0,9	6	4,6
SAID Calais Ouest	1	1	6	5,4
Foncier	2	1,3	2	2
Recouvrement Compta-Caisse	4	3,6	4	3,7
Divers Travaux du SIP	1	0,8		
Total	10	8,6	20	17.50

Les 2 secteurs d'assiette du SIP gèrent actuellement

SAID	Nombre de Communes	Nombre d'articles IR	Nombre d'articles TH	Nombre de ctx IR-TH- PAS-THLV	Nombre de gracieux
SAID Calais EST	25 et une partie de Calais	46.899	39.472	1.071	109
SAID Calais OUEST	38 et une partie de Calais	45.797	38.736	1.324	138
Ensemble	64	92.696	72.208	2.395	247

La DDFiP envisage une modification de l'accueil, ainsi, le box jouxtant les locaux de l'équipe dédiée de l'Accueil sera systématiquement occupé par un agent de secteur tous les matins, cet agent effectuera ses travaux liés au secteur d'assiette et viendra en soutien de l'accueil primaire si nécessaire, en fonction du flux d'utilisateurs.

Il est proposé de réorganiser les deux secteurs d'assiette à compter du 1^{er} janvier 2023 en regroupant les secteurs de Calais Est et de Calais Ouest en un seul secteur unique IR/TH.

Nouvelle situation :

Cellule	Emplois B Au TAGERFiP	Effectifs réels	Emplois C Au TAGERFiP	Effectifs réels
SAID unique IR TH	2	1,9	12	10
Autres cellules : sans changement				

Le CDFiP de Calais accueillera début 2023 le futur SGC de Calais. Un projet de réinstallation du SIP et d'implantation du futur SGC est en cours de finalisation ; les travaux devraient être conduits au cours du 4^{ème} trimestre 2022 de manière à être opérationnels en principe au 1/1/2023 pour le SIP.

CFTC DDFiP a voté CONTRE cette fusion des SAID de Calais. Les autres syndicats, soit FO, l'UNSA, la CGT et Solidaires se sont abstenus.



Point 3 : Positionnement des plages fixes et des plages variables du Pôle National de Contrôle à Distance de Béthune

La création du Pôle National de Contrôle à distance des particuliers de Béthune a été présentée lors du CTL du 24 mai 2022. Conformément à l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP, un règlement intérieur relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et aux horaires variables doit être adopté en C T L.

Le principe de l'horaire variable consiste à donner à chaque agent le choix de ses horaires journaliers de travail au regard de ses besoins personnels, dans le respect des obligations de service qui sont les siennes.

La durée hebdomadaire de travail sera donc répartie sur les cinq jours ouvrés dans le cadre du régime des horaires.

Le régime des horaires variables suppose un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent. Un appareil de lecture (« badgeuse ») sera installé dans les locaux du PNCD à proximité immédiate de la porte d'entrée. Chaque agent disposera d'un badge individuel.

les agents, à l'exception de ceux relevant du régime du forfait, sont consultés dans le cadre d'une procédure de vote à bulletin secret pour se prononcer sur le positionnement des plages fixes et des plages variables. La consultation aura lieu le mardi 4 octobre 2022.

Enfin dans un dernier temps, le règlement intérieur relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et aux horaires variables sera présenté pour information au CTL le 13 octobre 2022.

Le règlement intérieur-type national précise un certain nombre de normes auxquelles les règlements locaux ne peuvent déroger. Il en est ainsi de :

- ❶ L'amplitude des plages de travail offertes aux agents (plages fixes + plages variables) qui ne peut excéder 11 h 30
- ❷ La durée maximale de la journée de travail fixée à 10 h
- ❸ La pause méridienne, obligatoirement décomptée pour un minimum de 45 minutes
- ❹ La durée de deux plages fixes fixée à 2 heures par demi-journée
- ❺ La limite des crédits et des débits, qui ne peut excéder le plafond de 12 h en fin de mois

3 choix sont proposés :				
Choix n° 1	Matin		Après-midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00
Plages variables	7h 30	9 h 30	16 h 00	19 h 00
Choix n° 2	Matin		Après-midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00
Plages variables	7 h 15	9 h 30	16 h 00	18 h 45
Choix n° 3	Matin		Après-midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	9 h 45	11 h 45	14 h 15	16 h 15
Plages variables	7 h 15	9 h 45	16 h 15	18 h 45

Nos 5 syndicats présents à ce C T L ont proposé à la direction du Pas-de-Calais un 4^{ème} choix, plus proche des souhaits de agents concernés.

Choix des Organisations Syndicales	Matin		Après-midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00
Plages variables	7 h 00	9 h 30	16 h 00	18 h 30

La Direction n'a pas vraiment apprécié la proposition de nos syndicats et l'a donc rejetée. L'ensemble des syndicats a donc exprimé unanimement un vote contre les propositions de la DDFiP 62 sur le positionnement des plages fixes et variables du Pôle National de Contrôle à Distance de Béthune.

Ce point sera donc représenté au cours d'un prochain C T L de seconde convocation, le 13 octobre prochain.



Point 4 :

Premiers échanges sur les mesures de sobriété énergétique dans les administrations de l'État



La DDFiP du Pas-de-Calais nous informe que dans le cadre de la loi ELAN du 23 novembre 2018 et du décret dit tertiaire du 28 juillet 2019, l'Etat s'est engagé à réduire à hauteur de 40% la consommation d'énergie de ses bâtiments d'ici 2030.

Dans l'immédiat, la DDFiP 62 précise qu'elle va mettre en place un plan d'actions d'économies d'énergie applicable à l'ensemble de la direction. Les études montrent que le simple changement de nos comportements et habitudes peut entraîner une diminution jusqu'à 13% de nos consommations énergétiques. Bien entendu même en diminuant nos consommations, le contexte économique énergétique maintiendra à court terme, des coûts très à la hausse.

Voici quelques propositions à étudier dans un avenir proche :

- Éteindre chaque soir les équipements électriques (y compris les écrans)
- Privilégier le rafraîchissement naturel des locaux et baisser les stores/volets en cas de fortes chaleurs
- Si la climatisation fonctionne, garder la fenêtre fermée (pas de climatisation en dessous de 26°C)
- Limiter la diffusion de messages électroniques
- Limiter les impressions papier
- Utiliser les escaliers plutôt que les ascenseurs
- Chauffer les bâtiments à 19°, retirer les radiateurs électriques « non DDFIP », retirer les micro-ondes des bureaux

Afin d'initier une démarche collective pour la rédaction de ce plan, il a été décidé de constituer un groupe d'ambassadeurs ECOFIP sur chacun de nos sites. Sensibilisés aux questions environnementales, les agents qui intégreront ce groupe prépareront le plan d'actions et seront chargés de le faire vivre dans leurs services en relais de la direction. D'ici la fin de l'année, la direction générale transmettra également aux directions un BEGES (Bilan des émissions de gaz à effet de serre) individualisé issu de l'enquête réalisée ce printemps accompagné d'un plan de transition.

Ci-dessous, quelques projets prévus pour 2023 par la direction.

- Travaux énergétiques programmés sur Calais en 2023 (toiture, VMC double flux et vide sanitaire), audits énergétiques en cours sur Arras Foch et Lillers.

- Réflexion à mener afin de respecter notre obligation en termes de mobilité durable, de mise en place d'un plan de déplacement employeur et travaux en cours pour rendre conforme aux engagements, notre plan vélo.
- Bilan des émissions de gaz à effet de serre : suite au BEGES du printemps, nous allons recevoir une synthèse personnalisée et un plan de transition sera élaboré pour mise en place dans les directions.
- Informer les agents sur la consommation de nos bâtiments.
- Favoriser l'utilisation de la Webconf de l'Etat et d'AudioConf par les agents en diffusant directement une fiche pratique et un lien pour la retrouver vers Ulysse 62.



Point 5 :

Premiers retours sur les actions du FACVT

La direction du Pas-de-Calais nous informe que le budget alloué dans le cadre du Fonds pour l'Amélioration du Cadre de Vie au Travail des agents est de 167.912 €. Une démarche participative pour l'utilisation de cette enveloppe a été initiée auprès des agents qui ont pu exprimer leurs propositions via un sondage en ligne. Lors du CTL du 29 avril 2022, les 12 projets les plus attractifs ont été retenus.

Ce point de l'ordre du jour de ce CTL a pour objet de faire un bilan d'étape de la consommation du FACTVA au 12 septembre 2022. L'ensemble des paiements doit être réalisé sur l'exercice budgétaire soit avant le 10 décembre 2022.

Ci-dessous, voici le détail sur l'avancée des 12 projets.

Projet 1 : journée de cohésion : 35.000 € engagés au 12 septembre. Des devis arrivent encore de la part des chefs de service.

Projet 2 : aménagement des espaces extérieurs (bancs, tables de pique nique,). Tout est engagé. Livraisons en cours.

Projet 3 : mobilier espaces détente : tout est engagé. Suivi des livraisons en cours

Projet 4 : douches : tout est engagé. Travaux réalisés à Béthune.

Projet 5 : Baby foot et tables de ping-pong. BB livrés. Installation partielle pour le moment.

Projet 6 : théâtre d'intervention : en cours avec l'association La belle histoire (Qualité de vie en déambulation. Sites envisagés : Longuenesse et Béthune)

Projet 7 : sophrologie : 80 séances programmées sur 14 sites. 500 demandes d'inscription.

Projet 8 : dispositif d'échanges de livres. Meubles commandés à l'UGAP

Projet 9 : achat de gourdes. Recensement de 480 demandes. Rupture de stock à l'UGAP.

Projet 10 : Vélos électriques. 3 vélos commandés pour Fruges, Bapaume et la Direction. Rédaction d'une convention d'utilisation avec port du casque obligatoire.

Projet 11 : Achat de plantes : commande GAMM VERT qui livrera tous les sites. 110 plantes commandées et en préparation

Projet 12 : Achat de petit matériel. Annonce de SPIB2B de l'accord sur cette ligne fin juin. Aucune commande pour le moment. Réflexion à avoir sur les ventilateurs compte tenu de la sobriété énergétique à mettre en place.

Précisions de la part de la DDFiP 62 : Au 12 septembre, 124.000 € ont été engagés générant 150 engagements juridiques, autant de bons de commandes et de factures dont la division doit s'assurer du service fait et de l'envoi des factures. Cette opération représente pour la division, 1 mois et demi de travail d'un agent à temps plein.

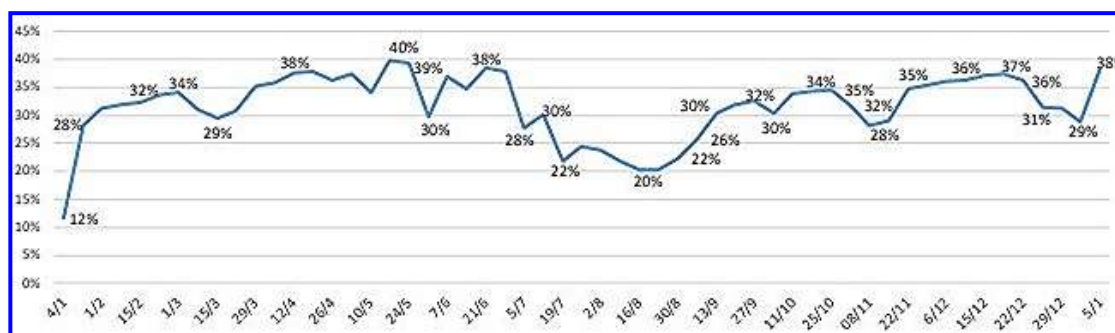


Point 6 :

Point d'étape sur le télétravail

La DDFiP 62 nous a informé que l'année 2021 a été marquée par une situation épidémique aiguë sur l'ensemble du territoire. Le télétravail, au même titre que les gestes barrières, a constitué un outil à part entière dans la gestion de cette crise. Il a permis de limiter les déplacements et la présence sur site, tout en favorisant la poursuite de l'accomplissement des missions.

Evolution du nombre de télétravailleurs 4 janvier 2021 au 5 janvier 2022



Au 31 décembre 2021, 43.293 agents de la DGFIP bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail répartis entre les catégories A+ (11%), A (24%), B (43%) et C (22%).

Une attention particulière a été portée au suivi des aménagements de poste à travers le retour des fiches de visite des médecins du travail qui ont préconisé le télétravail pour raisons médicales afin de protéger les agents vulnérables.

Le nombre total de refus de télétravail au 31 décembre 2021 à la DGFIP est faible : 179 pour 53.500 autorisations accordées au 31 décembre 2021 (43.293 bénéficiaires d'au moins une autorisation), soit 3,3 pour 1000, ce qui témoigne ainsi, selon notre direction, de la qualité de la concertation menée par les chefs de service avec leurs collaborateurs.

L'effort d'équipement informatique a concerné l'ensemble des structures de la DGFIP.. Pour le Pas-de-Calais, à ce jour, nous avons un taux d'équipement en ordinateur portable de 86,5 % sur l'ensemble des agents, toutes catégories de grade confondues.

Les livrables et visuels présents dans la rubrique télétravail de l'intranet Ulysse ont été actualisés (guide de conseils pratiques à l'attention des télétravailleurs, foire aux questions agents, etc.). Ils ont été complétés d'un visuel sur les 10 nouveautés à retenir du nouveau dispositif.

La direction indique également qu'au-delà de la mise à disposition par le bureau RH-2C d'une importante documentation et de nombreux outils, la communauté wifip des référents télétravail permet de partager les questionnements et les réponses dans un esprit d'entraide et de réciprocité et de capitaliser et mutualiser les expériences et les bonnes pratiques.

A noter, qu'au SIP de Boulogne-sur-Mer, le télétravail a été suspendu à minima jusqu'à la fin du mois de décembre, pour cause de manque d'effectifs.

