



Compte-rendu du CTL du 28 février 2017

En réponse à notre déclaration liminaire, M. Michel ROULET, président de ce comité technique, a logiquement indiqué qu'il ne répondrait ni aux observations politiques sous couvert de l'obligation de réserve en période électorale ni aux questions de portée nationale. Néanmoins, il a défendu la stratégie de M. PARENT, notre Directeur Général, qui ne fait qu'appliquer les décisions politiques.

Tel que dénoncé dans notre déclaration liminaire, le démantèlement de nos missions et la dégradation de nos conditions de services ne sont pas forcément aussi évidentes ...

Ordre du jour :

Procès verbaux des CTL des 28 février et 14 mars 2017 (pour approbation)

Tableau de Bord de Veille Sociale

Travaux de la mission « Conditions de Vie au Travail »

Rapport d'activité 2016

Protocole d'entraide entre les SPF de Montreuil et de St Pol

Intervention de l'EDR – 2016 (pour information)

Questions diverses

1^{er} point : Procès verbaux des CTL des 28 février et 14 mars 2017 (pour approbation)

En l'absence d'observations, les Procès Verbaux sont adoptés à l'unanimité.

2^{ème} point : Tableau de Bord de Veille Sociale

En liminaire nous avons rappelé que le départ en retraite d'un Médecin de Prévention et l'absence pour arrêt maladie du deuxième Médecin de Prévention complique la prise en charge d'agents en grande difficulté actuellement.

Solidaires Finances Publiques insiste sur l'urgence du recrutement d'un Médecin de Prévention localisé au plus près des agents.

Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) a un double objectif :

- assurer un suivi régulier des différents indicateurs afin de détecter le plus en amont possible les éventuelles dégradations des conditions de vie au travail dans un service ;
- échanger avec les représentants du personnel autour des conditions de vie au travail sur la base d'un constat partagé.

Le TBVS, version 2016, n'ayant pu faire l'objet de l'informatisation annoncée depuis plusieurs années (ce qui aurait permis d'en faciliter l'analyse) a de ce fait seulement fait l'objet d'une campagne allégée sur la base des seuls indicateurs « absentéisme et temps de travail » (nombre de fiches de prévention, nombre de congés maladie de courte durée, nombre de jours de congés ou ARTT mis en CET, nombre d'écrêtements et volume horaire écrêté).

Analyse des indicateurs :

- Le nombre d'arrêts maladie de courte durée (inférieure ou égale à 5 jours) est globalement stable.

Mais le nombre total de jours rapporté à l'effectif physique du département constitue une moyenne de 0,86 pour le département contre 0,80 en 2015. Peut-être parce que parallèlement on constate sur la même période un accroissement des CLM et CLD de 26 à 13 en 2015 ????

Merci le rapport d'activité 2016 pour cette info qu'on ne trouve plus cette année dans le TBVS !!

- Le nombre de fiches de signalement diminue de presque un tiers : 36 en 2016 contre 56 en 2015. Ces fiches de signalement émanent pour une grande majorité, comme en 2015, des structures en contact avec le public. Le nombre de fiche de signalement d'origine interne (problèmes entre collègues) reste stable (7 pour 9 en 2015).

Et l'analyse ?

- une baisse en 2016 certes mais un niveau qui reste stable par rapport à 2014 (31 fiches). Alors la question qu'on aurait souhaité que la Direction se pose est simple : pourquoi une telle hausse en 2015 ?

Cette baisse, aussi subjective soit-elle, ne serait-elle pas liée à la faiblesse des suites qui y sont données ? Ou du suivi qui en est fait ?

S'il est vrai que suite à une fiche de signalement, une réaction rapide de la Direction est primordiale, une action à moyen et/ou à long terme pour savoir si l'agent agressé ne souffre plus serait d'autant la bienvenue ! Une agression quelle que soit sa nature peut laisser des traces à long terme ou ses conséquences peuvent être tardives.

Solidaires Finances Publiques appelle la Direction à la vigilance sur le suivi à long terme, des agents dans les 6 mois ou un an de la rédaction d'une fiche de signalement.

Enfin, la Direction a-t-elle envisagé l'influence de la surcharge de travail dans les services sur la rédaction des fiches de signalement ? L'agent agressé bénéficie-t-il du temps nécessaire à chaud pour rédiger cette fiche aux nombreux cadres ? Une fois la journée terminée et l'événement derrière soi, beaucoup pensent être passés au-delà et décident finalement de ne pas prévenir leur supérieur et la Direction alors que souvent les effets peuvent survenir plus tard ou revenir.

Prenez votre temps, c'est votre santé physique et morale qui est en jeu, l'exercice des missions de la DGFIP peuvent attendre !

- Le nombre de jours de congés annuels ou ARTT mis en CET diminue.
- Le nombre d'écêtements des horaires variables augmente. Ainsi que le volume horaire des écêtements.

Si peu nombreux, les indicateurs étudiés pour 2016 ne permettent pas d'analyse réelle au regard des conditions de vie au travail. Quasi aucune comparaison possible avec les années précédentes, pas de croisement possible entre indicateurs...

Solidaires Finances Publiques regrette la version allégée du TBVS 2016 qui ne permet pas une véritable analyse de l'évolution des conditions de vie au travail.

A défaut d'avoir réussi son informatisation, la Direction Générale a décidé de réduire son champ d'analyse sans doute dans un objectif d'allègement des tâches. Si l'allègement de certaines de nos missions peut se concevoir, voire être bénéfique, cet allègement ne peut être que dangereux quand il s'agit d'analyser nos conditions de vie au travail !

Et encore une fois nous ne pouvons que regretter l'utilisation faite de cet outil :

- une analyse sur des bases moins étendues que les années passées et empêchant de fait toute comparaison : quid des demandes de mutations, quid des accidents de service, quid des recours de notation, quid du nombre de droits d'alerte ... ?

- ET SURTOUT : une analyse, un diagnostic MAIS TOUJOURS PAS DE SOLUTIONS !

Des constats : « le SIP-E d'Hénin-Beaumont connaît des difficultés déjà détectées en 2015 et précédemment ; « la trésorerie d'Arras Amendes connaît une moyenne d'écèlement trois fois supérieure à la moyenne départementale »

Que fait la Direction ? Quelles solutions sont envisagées ?

Et quel suivi ? Quid des difficultés mises en exergue en 2015 : Bapaume suite à la fusion avec Croisille ? Les PCE et plus particulièrement le PCE d'Arras ? Vont-ils mieux ?

Les conditions de vie au travail de ses agents se sont-elles améliorées ?

Pourtant le baromètre social de la DGFIP, en ligne sous Ulysse national, le démontre (malheureusement) encore une fois :

- un des chantiers prioritaires pour les agents sont leurs Conditions de Vie au Travail (41%) ;
- 63 % des agents sont pessimistes quant à leur avenir au sein de notre administration ;
- 73 % affirment manquer de temps pour s'informer ;
- et 62 % pour accomplir correctement leur travail ;
- enfin, 95 % ont le sentiment de travailler dans l'urgence !

Lors d'un prochain CTL ce baromètre social version DDFiP 62 nous sera présenté, l'occasion pour **Solidaires FIP 62** de reparler concrètement de vos conditions de vie au travail.

En 2015 ce baromètre nous avait été présenté en même temps que le TBVS et la mission CVT permettant de croiser ces différents outils dédiés aux CVT, une bonne idée à réitérer !!

Nous rappellerons (à toutes fins utiles) que le TBVS doit permettre un éclairage préventif des services confrontés à des risques professionnels potentiels ou avérés !

Seule victoire : l'obtention d'un groupe de travail pour, qu'en attendant l'informatisation, l'équipe de Direction et les représentants des personnels élus en CTL et en CHS-CT, travaillent (à nouveau) sur les indicateurs optionnels utiles à l'étude des CVT.

Solidaires Finances Publiques 62 souligne l'importance d'apporter des solutions suite au diagnostic tiré de l'analyse du TBVS.

3ème point : Travaux de la mission « Conditions de Vie au Travail » :

La mission « conditions de vie au travail » a pour objectif de favoriser une approche globale des différents outils mis à la disposition de la direction (DUERP, TBVS, baromètre social, fiches de signalement...) pour décider des solutions adaptées et construire un plan d'action au plus proche des besoins des agents. Elle vise également à assurer une meilleure coordination et concertation entre les différents acteurs concernés à partir des dispositifs existants en matière de qualité de vie au travail.

En 2016, son pilotage a été confié à la directrice adjointe du Pôle État, Stratégie et Ressources.

Ses actions :

- soutien des services les plus en difficulté par l'augmentation des crédits d'auxiliaires,
- réunion avec les divisions et les chefs de service concernés pour préparer les restructurations et mesurer leur impact,
- réunion de préparation aux restructurations de service associant les différentes divisions, les chefs de service et un ou plusieurs agents du service concerné,
- déplacements sur site de la division Budget Immobilier et Logistique pour présenter les plans d'aménagement des futurs locaux réorganisés,
- mise en place d'une cellule dédiée aux agents en difficultés,
- mise en place du wifip adjoints afin de renforcer le soutien mutuel et la diffusion des bonnes pratiques,
- installation d'un correspondant « cadres »,
- instauration par le Pôle État, Stratégie et Ressources de réunions déconcentrées d'information auprès des cadres,
- suivi particulier du déplacement et de la réinstallation des agents de la trésorerie de Vimy.

Solidaires Finances Publiques constate que la préparation des restructurations en amont doit permettre de mieux en mesurer l'impact et demande que les fiches d'impact soient rédigées de façon plus élaborée.

Des visites de services récemment réorganisés sont également projetées sous l'angle des conditions de vie au travail : agents de la DDFiP du Pas-de-Calais, parlez franchement à votre Direction lors de ses visites, notre nouveau Directeur nous l'a dit lors de ses dernières visites de site au moment de la campagne déclarative certains agents n'ont pas hésité à lui parler franchement, et il a apprécié !

4ème point : Rapport d'activité 2016

La DDFIP présente traditionnellement son rapport d'activité annuel aux OS avant sa diffusion aux agents sur Ulysse 62.

Sur la forme, bien que la DDFIP souligne que le rapport est d'une volumétrie semblable à celle du précédent, soit 30 pages, il nous est apparu qu'il était au contraire deux fois plus volumineux que l'année dernière. Celui de 2015, que nous avons ressorti, ne comportait en effet qu'une quinzaine de pages...

Au niveau de sa présentation, le rapport est ainsi plus étoffé.

On y remarque notamment l'apparition de l'organigramme de la Direction qui était réclamé depuis plusieurs années. Nous avons souhaité connaître l'avis de notre nouveau Directeur sur une Direction à deux pôles : si le Directeur manque pour l'instant de recul pour donner un avis éclairé, il avoue que l'organisation en 2 pôles est parfois source d'interrogation de certains chefs de service. D'après lui la division recouvrement semble répondre à un besoin, mais c'est la durée qui nous confirmera cela...

Une carte départementale reprends les différentes implantations (RAN) de notre administration permettant de situer clairement la couverture départementale.

En fin de rapport, un chapitre de quatre pages intitulé « chiffres-clefs » synthétise le bilan du département. On peut regretter toutefois qu'il n'ait pas été prévu d'y reprendre les données de l'année 2015 de manière à y faire apparaître l'évolution d'une année sur l'autre.

Sur le contenu, Mr le Président nous a dit que l'exercice ne consistait pas en un travail d'autosatisfaction, mais qu'il s'agissait bien de la volonté de présenter un instantané de la DDFIP 62 à l'instant « T ».

Un certain nombre de remarques ont fait jour dans nos rangs :

- contrairement à 2015, la préface a laissé plus de place aux remerciements des agents de la DDFIP 62 pour leur professionnalisme et leur grande implication dans les missions qui leur sont confiées. « Nous adressons des remerciements à chacun d'entre vous pour le travail réalisé et votre sens du service public ».

Que cela soit entendu de tous : « professionnalisme, implication et sens du service public » ***des items marquants de vos profils croix...***

Nous avons souligné l'attachement de l'ensemble des agents du département au sens du service public, encore plus mis en avant en cette période de campagne, pourtant mis à mal par la dématérialisation accrue dans nos relations avec les contribuables (accueil sur RDV, e-contact, déclaration en ligne, modification des horaires d'ouverture...).

- L'évocation très « light » de la lutte contre la fraude fiscale (p. 23) a également été soulignée dans la mesure où c'est une des tâches les plus importantes de notre administration et qu'elle génère une masse de travail non négligeable. Nous nous sommes même demandé s'il ne s'agissait pas d'une directive nationale pour minimiser l'importance du contrôle fiscal, ce qui a été démenti.
- L'énorme travail lié au CICE pour les SIE aurait sans doutes aussi mérité une place plus importante, d'autant que sa présentation souffre la critique : en effet, on a l'impression en lisant le rapport d'activité du Pas-de-Calais que ce crédit d'impôt a pleinement joué son rôle dans l'objectif qui lui était assigné, tant au niveau de l'investissement que de l'emploi au sein des entreprises. Il n'y aurait bien que dans le Pas-de-Calais ! On en est en effet hélas bien loin, ainsi que le confirme – notamment - le rapport sénatorial du 13 juillet 2016 dénonçant l'inefficacité en ces domaines du CICE, qui s'est résumé dans la grande majorité des cas à un apport de trésorerie sans contrepartie pour les entreprises. L'absence de contrôle du CICE par la DDFIP a aussi été évoquée bien que la loi le prévoyait initialement. La DDFIP a affirmé que ce n'était pas prévu dans ses attributions par le législateur. La difficulté du contrôle du CIR a été mentionnée, ainsi que les fraudes potentielles qui en découlent, sans que l'administration n'ait les moyens d'agir.
- Peu de référence au travail des PCE aussi bien dans sa version expertise que dans sa version programmation. La direction a évoqué les difficultés à scinder ces activités, trop imbriquées

selon elle dans l'ensemble des missions de contrôle. Nous demandions juste un peu de reconnaissance pour cette structure qui justement transparait dans de nombreuses thématiques du rapport d'activité.

- Au chapitre des chiffres évoqués dans les tableaux du rapport, page 27, le montant des RAR nets au 31/12/2016 nous a étonné dans la mesure où il ressort de la lecture du tableau qu'il n'est donné que pour les professionnels. Mr le Président a affirmé sa volonté de ne rien vouloir cacher de la réalité du recouvrement du département. Il n'en demeure pas moins qu'à l'examen, ces données chiffrées sont apparues parfois incomplètes, générant des interrogations légitimes...

Au final, il a été demandé de réorganiser les tableaux de cette page 27 paraissant trop peu lisibles et incomplets.

- De même, il est dommage que le bouleversement de l'organisation du travail des agents avec l'arrivée de la plate-forme E-contact n'ait pas été mentionnée. Peu de chiffres mettant en avant l'accueil « multi canal »: les flux physiques, les flux téléphoniques certes (et encore leur fiabilité peut être remise en cause quand on connaît la vétusté de nos appareils de comptabilisation!). Rien sur les charges de travail supplémentaires suite à la mise en place d'e-contact en parallèle de BALF qui continue d'exister ...
- Enfin le rapport souligne l'intérêt du pilotage unique du PELP/PTGC (plus grosse structure du département) qui permet une souplesse dans l'adaptation des moyens au regard des charges : les géomètres, en plus de leurs missions habituelles, sont ainsi intervenus notamment en soutien sur les évaluations et sur les travaux de fiabilisation.

Solidaires Finances Publiques 62 a régulièrement souligné, depuis la création de cette structure, le sous-dimensionnement en termes d'effectifs de ce service départemental.

En conclusion, même si la forme s'est améliorée, nous avons regretté un rapport de présentation trop partiel et insipide où la valeur ajoutée apportée par les agents, leur implication et leur sens du Service Public n'est pas assez mis en valeur.

5ème point : Protocole d'entraide entre les SPF de Montreuil et de St Pol

L'entraide est un dispositif de soutien mis en œuvre entre services de la publicité foncière installés sur des sites différents dans le cadre des travaux portant sur les dépôts télé@ctés tels que le traitement des demandes de renseignements ou des publications au fichier immobilier.

Les SPF de Montreuil et de St Pol relèvent d'un tissu qualifié de rural.

En sous-effectif de 2,2 agents par rapport au TAGERFiP, le SPF de Montreuil présente des délais de publication de 138 jours.

L'effectif du SPF de St Pol est inférieur de 0,4 agent par rapport au Tagerfip, et présente des délais de publication de 9 jours.

Les agents du SPF de St Pol exerceront, à distance, des missions pour le SPF de Montreuil afin d'améliorer les délais de publication de ce dernier, entre le 15 février et le 30 septembre 2017.

Le protocole sera suspendu en juillet et en août en raison des congés d'été.

Les missions confiées aux agents du SPF de St Pol permettent de maintenir les emplois sur le site.

Les représentants du personnel regrettent la mise en place du protocole sans présentation préalable en CTL et demandent qu'il soit soumis au vote.

FO, l'union UNSA/CFTC et la CGT votent pour.

Solidaires Finances Publiques s'abstient, en raison du manque de visibilité sur les conditions de travail dans le cadre du travail à distance. Nous sollicitons prochainement un CHS-CT dédié à cette nouvelle méthode de travail pour pouvoir mieux en mesurer l'impact en termes de CVT.

6ème point : Intervention de l'EDR – 2016 (pour information)

Sous ce titre n'apparaissait initialement que le taux de couverture de l'absentéisme dans le département pour l'année 2016. Qu'est-ce que c'est que ce taux de couverture ?

En fait, ce n'est qu'une statistique à qui nous pouvons faire dire ce que l'on veut : il s'agit pour les 11 RAN qui existaient (il n'y en a plus que 9 aujourd'hui!) du nombre de journées réellement

travaillées en rapport avec le nombre de journées théoriques (fonction du nombre d'emplois implantés dans chaque RAN).

Un premier constat : TOUTES les RAN sont en déficit d'agents (deux méthodes pour y pallier – l'administration en continuant les suppressions d'emplois pour faire coller l'effectif réel avec le tableau des emplois – **SOLIDAIRES Finances Publiques** en continuant de revendiquer le recrutement des agents à hauteur du nombre d'emplois implantés).

L'administration doit donc, d'une part pallier les déficits d'agents, et d'autre part l'absentéisme (maladies, formation, ...) ; à sa disposition l'Equipe Départementale de Renfort (EDR) et les crédits de vacances.

L'EDR se compose aujourd'hui de 2 sous-entités : l'EDR composé de 3 A, 35 B et 10 C et le CPS-R composé de 1 A, 7 B et 10 C.

Ce sujet a permis à **SOLIDAIRES Finances Publiques 62** de rappeler l'utilité de cette équipe pour les services et de l'importance des agents qui la composent. L'adaptabilité, le 'réconfort' auprès des services, mais aussi la pression de l'efficacité immédiate attendue sont quelques points que SOLIDAIRES Finances Publiques a mis en avant sur ces équipiers.

SOLIDAIRES FiP 62 a également insisté sur la prévision de ces renforts :

- ✓ la gestion immobilière et applicative
- ✓ la durée des interventions sur certaines missions
- ✓ l'information des responsables et des équipiers le plus en amont possible afin que chacun puissent s'organiser au mieux.

Le pôle ESR nous a rappelé, tout comme lors du CTL du 28 février 2017, les règles d'affectation :

1°) le besoin des responsables de services ;

2°) le besoin perçu par les pôles métiers : l'équipier compétent sur la mission adéquate;

3°) en fonction du poste de rattachement de l'équipier : *les sous de la Direction !*

Les frais de déplacement ne sont donc pas un critère de priorisation dans les choix d'affectation, mais il a été avoué que les diminutions successives des dotations de fonctionnement impactent la gestion des frais de déplacement de tous les agents de la DDFiP et ainsi de l'EDR.

La direction a pris l'engagement d'avancer la publication de l'affectation de l'EDR chaque mois !

La situation réelle des effectifs à la DDFiP du Pas de Calais, malgré le renfort de l'EDR et les crédits de vacances, laisse apparaître un déficit de plus 120 ETP (près de 8% des effectifs) !

Comment imaginer que cette situation n'a pas d'impact sur le fonctionnement des services et les conditions de vie au travail !

Les demandes de renforts insatisfaites sont toujours importantes sans en connaître le nombre !

Un dernier constat : le Président a lancé l'idée d'une réflexion sur l'utilisation du travail à distance, sur une ou deux missions de la Gestion Publique, pour une partie de l'EDR !!!

7ème point : Questions diverses

Report des CAPL « appels de notation » au mois de septembre

L'équipe de Direction préfère tenir les CAPL fin juin afin d'éviter que les recours en CAPN soient « évoqués lors d'une CAP nationale balai et être moins bien traités ».

Les CAPL se tiendront en juin sauf si les délais sont impossibles à respecter, dans ce cas elles seront reportées en septembre.

Conséquences du mouvement Idiv administratifs et comptables

Dans l'attente du mouvement des IP, la Direction s'engage à maintenir les IP actuellement positionnés sur le contrôle fiscal à Calais et au PCR.

Solidaires Finances Publiques rappelle la situation difficile du CDFP de Lens, et de la Trésorerie de Lens Municipale et demande à la Direction d'être vigilante suite aux mouvements prévus sur ces sites.

Les frais de déplacement pour les agents se déplaçant à l'intérieur de leur résidence administrative

L'équipe de Direction s'engage à diffuser une note précisant les règles applicables en matière de frais de déplacement pour tous les agents se déplaçant sur leur résidence administrative.

Michel ROULET, président du CTL, précise que pour les géomètres se pose le problème des frais

de déplacement mais également de l'enjeu. Il préfère que les géomètres se déplacent là où il y a le plus d'enjeu.

Services Civiques

Solidaires Finances Publiques demande à la Direction d'être attentive au versement rapide de la rémunération des personnes en Service Civique et s'inquiète de leur possibilité d'accès aux restaurants administratifs et aux actions menées par l'action sociale.

L'équipe de Direction précise que les personnes en service civique ont accès aux restaurants administratifs mais ne peuvent participer aux actions mises en place par la délégation de l'action sociale, qui sont réservées aux agents des ministères financiers.

Privatisation du parking de Béthune

En attendant la pose de barrières et la mise en place d'un logiciel permettant l'accès par badge, des panneaux seront posés afin de restreindre l'accès aux seuls agents du CDFiP.

Le financement de la privatisation du parking se fait sur la Dotation Globale de Fonctionnement de la DDFiP.

Résultats de l'audit sur la gestion du gracieux

L'audit concerne plusieurs départements (le Pas-de-Calais a été le premier visité), à ce jour, le rapport de conclusion n'est toujours pas établi.

Vos élus en CTL

Wilfried GLAVIEUX, Catherine PAYEN, Delphine FACON (*titulaires*)
Sandrine BUQUET, Philippe COLIN, Laurence MOUTIN-LUYAT (*Suppléants*)
Catherine VERDAUX, Laurent DUBOIS (*experts*)

