



Compte-rendu du CTL du  
24 mai 2022

Le CTL s'est déroulé en présentiel.

Il était présidé par M Claude Girault.

Les Organisations syndicales suivantes étaient présentes : Solidaires, FO, CGT, CFTC, UNSA.

La séance a été ouverte à 9h30.

**Réponses aux DL :**

- Le futur SDIF sera mis à l'ordre du jour d'un CTL en septembre-octobre 2022.
- Les conclusions du GT sur le futur SDIF (ou ont été conviés uniquement une sélection de chefs de services et...un cadre B) ne seront pas transmises aux organisations syndicales.
- Les organisations syndicales ne sont pas plus conviées à la journée d'étude sur le SDIF.
- Journée d'étude prévue le 21 juin sur le futur SDIF. Un questionnaire a été envoyé aux agents du foncier dans les SIP. Le questionnaire qui sera adressé aux agents du PTGC est en cours d'élaboration.

M GIRAULT est prêt à la concertation mais sur la base de propositions déjà orientées et à la fin : « c'est MOI qui décide !!! » (dixit M GIRAULT)

Après la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales et la réponse à ces dernières par M GIRAULT, l'ordre du jour a été ouvert :

L'ordre du jour est le suivant :

1. Approbation du procès-verbal du Comité Technique Local;
2. Création du Pôle Nationale de Contrôle à Distance de Béthune au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (*pour avis*);
3. Présentation des résultats départementaux de l'observatoire interne (*pour information*);
4. Tableau de bord de veille sociale (*pour information*);
5. Budget – Opérations immobilières : bilan 2021 et prévisions 2022 (*pour information*);
6. Bilan 2021 de formation professionnelle et plan prévisionnel de formation 2022 (*pour information*);
7. Rapport d'activité 2021 (*pour information*);
8. Questions diverses.

## Point 1 : Approbation du procès-verbal du Comité Technique Local du 18 janvier et du 28 janvier 2022.

La CGT ayant boycotté ces CTL, elle s'est abstenue.

## Point 2 : Création du Pôle de Contrôle National à Distance au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (pour avis) :

### I - LES LOCAUX:

Le PNCD est implanté dans les locaux de la CABBALR (bail de 3 ans avec possibilité de résilier avant) au 5ème étage d'une barre d'immeuble. Les locaux ont été entièrement rénovés.

La surface des bureaux varie de 6 à 10 m<sup>2</sup> par agent (sauf pour un bureau d'encadrement un peu plus spacieux). La configuration des locaux (bureaux répartis de part et d'autre d'un couloir central) donne des bureaux assez étroits. Dans certains bureaux, l'aménagement est rendu assez difficile. Une étude sur l'implantation du mobilier a été faite. Il conviendra de veiller à ce que les circulations pour accéder aux postes de travail soient de 0,80 m au minimum et 1,30 m pour assurer le passage derrière un bureau occupé.

Le coin repas est d'une surface de 21 m<sup>2</sup> environ.

**Les locaux sont inaccessibles aux personnes à mobilité réduite (l'ascenseur exigu s'arrête au 4ème étage ; il faut encore gravir 15 à 20 marches pour accéder au service) !!!**

**Synthèse des actions à entreprendre (observées par l'Inspection Santé et Sécurité au Travail) :**

- Etablir les consignes de sécurité en cas d'incendie ou d'accident
- S'assurer de la réalisation et de la vérification de l'installation électrique
- Réclamer le dossier technique amiante (au minimum la fiche récapitulative).
- Mettre en place la maintenance périodique de l'ascenseur (sauf si le propriétaire la prend en charge)
- Veiller au respect des largeurs des circulations lors de l'installation des plans postes de travail
- Prévoir des stores sur les fenêtres

**Avenir du PNCD :** Un permis de construire a été déposé pour la future construction qui accueillera le PNCD de manière pérenne (à coté de la gare de BETHUNE).

## **II - LES MISSIONS**

La liaison avec les autres services se fera essentiellement par l'annotation des différentes applications (ALPAGE, ILIAD IS...).

**Typologie des dossiers qui seront traités par le PNCD :**

- Pas de seuil d'enjeu.
- Pas de contrôle corrélié.
- Dossiers simples.
- Un dossier ouvert par le PNCD, si la problématique est simple même avec un enjeu élevé, sera traité par le PNCD ; si la problématique est complexe alors il sera transmis au service plus compétent pour traitement.
- Le PNCD traitera des listes qui n'ont pas vocation à être traitées par d'autres services. Si un autre service ouvre un contrôle sur un dossier de cette liste, le dossier sera traité par ce service.
- Dossiers exclus d'un traitement PNCD : les successions.

**Les agents seront dotés d'une habilitation ILIAD nationale.**

**Recouvrement** :60 % de régularisation spontanée pour les dossiers traités par le PNCD de CHATEAUDUN.

Le PNCD sera en relation avec les services de centraux mais également avec la DDFIP 62.

Vote :

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
CGT		X	
FO			N'a pas pris part au vote
SOLIDAIRES		X	
CFTC			X
UNSA			X

Pour la CGT Finances Publiques 62, la création d'un PNCD n'est ni plus ni moins qu'un pansement sur une jambe de bois suite à l'abandon progressif des missions de contrôle dans les SIP (du fait essentiellement des suppressions d'emploi depuis des années).

Au delà de ce constat, le fait que le ce service soit inaccessible aux personnes à mobilité réduite est proprement discriminatoire.

Pour rappel : la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique assure aux personnes en situation de handicap la possibilité de développer un parcours professionnel exempt de toute discrimination.

**La DDFIP 62 s'exonère des lois, mais organise le remue méninges ! On croit rêver...**

La CGT FIP 62 à d'ailleurs profité de l'occasion pour rappeler à la direction que d'autres services au sein du département sont dans ce même état d'inaccessibilité à tous.

La direction prend note et ce sujet sera mis à l'ordre du jour d'un prochain CHS.

### Point 3 : Présentation des résultats départementaux de l'observatoire interne (pour information) :

Résultats similaires à 2021.

Voir diaporama joint.

**On peut légitimement s'interroger sur le taux de participation à l'observatoire interne (34 % des agents) :**

**- Sentiment de ne plus être écouté ? Impression que malgré tous les baromètres alarmistes, rien n'est pris en compte...**

**Heureusement, grâce au grand remue-méninges tout cela va changer et les agents vont être écoutés !!!**

### Point 4 : Tableau de bord de veille sociale (pour information)

Extrait des documents préparatoires :

Dans le cadre de la démarche de rénovation de l'outil TBVS, sept indicateurs socles centrés sur les enjeux du travail (absentéisme, temps de travail, mobilité ont été retenus :

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

**Il n'est pas relevé de service cumulant des moyennes anormalement élevées au niveau de la totalité des indicateurs.**

De même, aucun service ne cumule une dégradation des indicateurs de présentéisme (jours mis en CET, nombre et volume des écêtements) avec ceux de l'absentéisme (nombre d'arrêt de courte durée et taux d'absentéisme pour maladie).

Des services se distinguent néanmoins au regard de certaines catégories d'indicateurs. Ils sont les suivants :

- Les indicateurs relatifs au présentisme de la Direction sont élevés : 1 401 jours mis en CET (moyenne de 6,22 jours par agents) ; 190 écrêtements pour 580,05 heures (soit 0,84 écrêtement pour 5,57 heures en moyenne par agent).
- Les indicateurs de présentisme du SGC de Béthune sont marqués : 174 jours mis en CET (moyenne de 5,15 jours par agent) et 43 écrêtements représentant 356,08 heures (soit une moyenne par agent de 1,27 écrêtement pour 10,53 heures). Le taux de rotations est également élevé (29,59 %).
- Le centre de contact de Lens connaît un absentéisme important : 20 congés maladie de courte durée (moyenne par agent de 1,3) et un taux d'absentéisme pour maladie (COM, CLM) de 5,76 %. 171 jours sont mis en CET (soit 11,15 jours en moyenne par agent).
- La Paierie connaît la même tendance relative à l'absentéisme : 15 congés maladie de courte durée (moyenne par agent de 0,52) et un taux d'absentéisme pour maladie (COM, CLM) de 4,07 %.
- Enfin, la trésorerie d'Arras amendes voit ses indicateurs relatifs au présentisme se démarquer comparativement aux autres structures. Ainsi, les écrêtements en nombre et en volume continuent à être significatifs (27 écrêtements pour 323,38 heures en 2021, 22 écrêtements pour 280,33 heures en 2020). Le service connaît également un taux de rotation des agents important (23,54 % en 2021 et 18,18 % en 2020). Ces services ont fait l'objet d'un soutien sous la forme d'intervention de l'équipe départementale de renfort et d'attribution de crédit auxiliaire.
  - 434 jours d'EDR ont été attribués pour la Direction, 147 jours pour le SGC de Béthune, 28 jours pour la paierie et 157,5 jours pour Arras Amendes.
  - Pour les auxiliaires, la Direction a bénéficié de 33 semaines de renfort, 8 semaines pour le SGC de Béthune, 3 semaines pour la paierie départementale et 8 semaines pour la Trésorerie d'Arras Amendes.

Par ailleurs, les trois services dont certains indicateurs étaient plus particulièrement dégradés en 2020 présentent une amélioration en 2021. Ainsi :

- L'EDR : le nombre de jours mis en CET qui avait augmenté de 29,6 % en 2020 a diminué de 32,4 % revenant à un résultat en dessous de celui de 2019. Le nombre d'écrêtements et le volume horaire écrêtés qui avaient augmenté respectivement de 1 à 19 et de 3,78 à 136,58 entre 2019 et 2020 est passé à 0. En effet, aucun agent de l'EDR n'a été écrêté en 2021
- le SPF de St Omer : la moyenne par agent du nombre de jours mis en CET qui était passée de 4,48 à 9,13 jours (+ 104 %) est descendue à 5,56 jours en 2021 (- 39 %). Au niveau des écrêtements des horaires variables, le volume horaire écrêté moyen avait augmenté (7,22 heures par agent pour 4,43 en 2019) alors même que le nombre des écrêtements était resté stable (11 jours en 2019 et 2020). En 2021, ces indicateurs sont passés respectivement à 2,78 en moyenne par agent pour un total de 8 jours écrêtés.
- la Trésorerie/SGC de Lillers avait enregistré des écrêtements et un nombre de jours mis en CET significatifs. Ainsi, en 2020, elle recensait une moyenne par agent de 9,18 heures écrêtés pour 1,96 écrêtements (en 2019, 4,18 pour 1,52). En 2021, ils sont désormais respectivement de 0,46 pour 0,93. De même, le nombre de jours mis en CET avait augmenté fortement (15,38 jours en moyenne par agent pour 3,5 en 2019, soit +339 %).

En 2021, ils sont de 6,45, soit une diminution de 58 %.

*Descriptions des mesures envisagées suite au diagnostic issu du TBVS. Une ou deux actions concrètes et/ou novatrices, déjà mises en oeuvre ou destinées à être reconduites, doivent être détaillées avec précision :*

**- la mise en oeuvre du NRP :**

L'année 2021 a été marquée par la mise en place accélérée des opérations de restructurations liées au nouveau réseau de proximité. En comptabilisant également les suppressions d'emploi, pour le Pas de Calais, ce sont 153 agents de catégorie A, B et C qui ont dû participer au mouvement de mutation du 1<sup>er</sup> septembre pour retrouver un poste, soit près de 10 % des effectifs.

Les services de direction (SRHD, cellule NRP, division Stratégie, division métier...) se sont rendus sur place pour rencontrer les équipes concernées. Les projets de réorganisation ont

été présentés et les agents ont pu poser toutes leurs questions notamment sur l'aspect RH (priorités pour réorganisation pour retrouver ou suivre son emploi, impact financier...). Une attention et un accompagnement particulier ont été mis en place pour conduire ces changements notamment envers les agents les plus inquiets. Pour 2022, ce dispositif a été reconduit.

**- L'accompagnement du télétravail :**

La direction a été particulièrement attentive à l'accompagnement du développement du télétravail. Le nombre de télétravailleur a fortement augmenté dans le réseau départemental. Il a fait l'objet de réunions avec les chefs de service pour présenter le nouveau dispositif, et plusieurs points en visio-conférence ont eu lieu pour que soient discutées les difficultés de mise en œuvre du télétravail durant la crise sanitaire. Le niveau de télétravail reste encore important en 2022. Plus de la moitié des chefs de service ont suivi le stage de 2 jours dédié au management à distance, et l'engagement de cette formation continue.

**- L'orientation de travaux de l'équipe EDR.**

L'équipe de renfort joue un rôle important pour soutenir les services confrontés à des difficultés

liées à des absences ou à des pics particuliers d'activité.

Une réflexion a été engagée en groupe de travail sur l'adéquation de l'intervention des EDR avec les souhaits des services. Ses conclusions ont été présentées aux organisations syndicales et aux agents de l'équipe EDR. Elles conduisent à mettre en œuvre un plan d'action comprenant notamment :

- l'intervention plus régulière des EDR en travail à distance ou télétravail afin d'assurer une plus grande réactivité et une meilleure couverture géographique tout en réduisant le nombre de trajets réalisés. La mise en place de salle blanche est également envisagée selon les besoins.

- L'engagement d'un plan de formation pour parfaire le niveau d'expertise des agents EDR, orienter certains d'entre eux vers des missions moins couvertes, et tenir compte de l'évolution de certaines missions et de l'impact du NRP dans les affectations des agents de renfort.

**Bref, selon la direction, si on prend les indicateurs cumulés RIEN DE VA MAL !!!**

**Y'a juste des petits problèmes très localisés...**

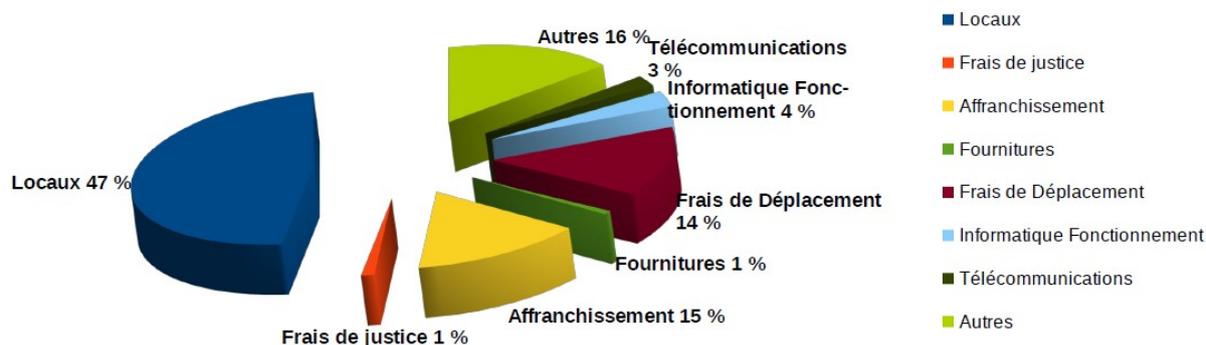
**L'analyse des indicateurs cumulés nous rappelle furieusement le DUERP ! Si tu coches pas toutes les cases rouges, ben c'est que ca va pas trop mal...ou qu'il y'a pire...NO COMMENT !**

**Point 5 : Budget - opérations immobilières : bilan 2021 et prévisions 2022 (pour information):**

La DDFIP du Pas-de-Calais a reçu 6 574 655 € en AE et 6 280 709 € en CP au titre de sa dotation globale de fonctionnement en 2021

Dans ce cadre, pour 2022, la dotation globalisée prévisionnelle de la DDFIP du Pas-de-Calais s'élève à 4160 155 € en AE et 5 081 326 € en CP.

Diagramme d'exécution des dépenses 2021



### Point 6 : Bilan de la formation professionnelle et plan prévisionnel de formation 2022 (pour information) :

Développement de la e-formation pendant la période COVID (25 % des formations).

Pour l'avenir, pas d'objectif chiffré en volumétrie de e-formation.

**Si la e-formation peut-être perçue comme une solution pour certains collègues soumis à des difficultés de déplacement, la CGT Finances Publiques 62 considère que le présentiel doit être privilégié afin de favoriser les échanges formateurs/stagiaires et la mutualisation des expériences, bref juste du lien social constructif et enrichissant, que l'e-formation ne peut apporter.**

### Point 7 : Rapport d'activité 2021 de la DDFIP 62 (pour information) :

Voir le rapport en PJ.

### Point 9 : Questions diverses :

1- M GIRAULT , suite à l'heureux fuitage des conclusions du GT au sujet d'un potentiel SDIF ainsi qu'à vos différentes visites de services (au cours desquelles vous avez notamment annoncé aux agents concernés la suppression de la cellule foncière de ST POL), on peut légitimement se demander si vous ne nous roulez pas dans la farine! Vous nous aviez certifié au dernier CTL que rien n'était acté et que vous seriez attaché à la concertation durant tout le processus décisionnel.

Si vous avez déjà un projet ficelé et que tout le reste n'est que communication, dites le clairement aux agents mais cessez de promettre en sachant ne pas vouloir tenir.

Réponse : Il ne faut pas tenir compte des conclusions du GT qui ont fuité. Je suis ouvert à la concertation mais sur la base de propositions déjà orientées et à la fin : « c'est MOI qui décide !!! »

2- Concernant la sphère recouvrement, les agents sont inquiets des différents transferts de missions et leur mise en œuvre... Pouvez-vous préciser comment vous envisagez l'avenir du recouvrement dans le département ?

Réponse : « Pas de réponse précise ; il n'y a rien dans les tuyaux sur ce sujet. Le recouvrement n'a pas vocation à disparaître ».

« Il devient urgent d'attendre » (dixit M GIRAULT)

3- Nous avons appris une proposition de création de SFACT de votre direction auprès d'Arras CH ainsi que la sollicitation des collègues pour "nettoyer" la base Tiers dans le but de mener à bien votre projet... Si vous confirmez l'information, quid du dialogue social sur ce sujet ? De plus, au delà de la mise à mal (bien que vous vous en défendiez) de la séparation ordonnateur/comptable, les agents de la trésorerie CH, qui ont une haute conscience professionnelle s'interrogent sur leur avenir alors que le sens de leur mission est déjà fortement dégradé suite à la mise en place du CHD.

Réponse : Nous en sommes au stade d'étude de faisabilité. Concertation avec les OS si faisabilité. Pas avant 2023, voire 2024...

La séance a été levée à 17h55

Pour la CGT Finances Publiques 62

Elus : Bruno DEBOMY et Romain PERASSE

Experts : Amandine KOSLOWSKI et Michaël GOLPART