

FO : Le syndicat qui reste un syndicat

Compte rendu du Comité Technique Local du 22 mars 2012

Ce CTL s'est tenu sous la présidence du Directeur Départemental, Monsieur Alain Saison. Les débats ont débuté à 9h20 pour se terminer à 14h00. L'union SNUI-SUD TRESOR-SOLIDAIRES a pris les fonctions de secrétaire adjoint, Madame THOMAS remplissant cette fonction pour l'Administration.

L'ordre du jour était le suivant :

1 – Approbation des procès verbaux des CTL des 6 et du 14 décembre 2011

VOTES	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SOLIDAIRES	X		
FO-DGFIP62	X		
CGT	X		
CFTC-UNSA	X		

2 – Création du SIP de Lens Sud:

Douze SIP ont été créés dans le département entre le 6 avril 2009 et le 1^{er} décembre 2010. Seul le cas du CDI de Lens Sud, CDI sans trésorerie en résidence, restait à finaliser. L'administration propose donc de créer le SIP de Lens Sud au 1^{er} janvier 2013 sur la base du CDI du même nom du secteur recouvrement des trésoreries situées sur les communes limitrophes d'Avion et de Liévin, à savoir Angres, Avion, Eleu et Liévin. Le cadre géographique du SIP en matière d'assiette sera celui de l'actuel CDI de Lens Sud, et, en matière de recouvrement, celui des trésoreries mixtes d'Avion et de Liévin.

Au niveau de l'encadrement, ce SIP sera pastillé «gestion fiscale», et sera placé sous la responsabilité de l'actuel responsable du CDI de Lens Sud qui deviendra donc Comptable Public. A l'occasion du dossier emplois 2010 pour 2011, un emploi de cadre A de la filière fiscale a été implanté, avec effet au 1^{er} septembre 2011. Il exercera les fonctions d'adjoint au responsable de SIP.

Le nombre d'emplois à transférer pour le SIP de Lens Sud sera de 1 C pour la Trésorerie d'Avion et de 2 B pour celle de Liévin. La nouvelle structure comprendra ainsi 7 agents B (5 FF et 2 GP) et 21 agents C (20 FF et 1 GP) soit 28 B et C, 1 A

et 1 A+. Tous les agents provenant de la filière fiscale jusqu'alors affectés au CDI ont vocation à entrer dans le périmètre en conservant leurs fonctions actuelles. Les 3 emplois transférés des Trésoreries d'Avion et de Liévin seront offerts en priorité aux agents de ces deux postes, sur la base du volontariat. Ils pourront, le cas échéant, bénéficier de la prime de restructuration de services si la distance entre leur résidence familiale et leur nouvelle résidence administrative est supérieure à celle existant entre leur résidence et leur précédente résidence administrative (à partir du premier kilomètre).

La Trésorerie municipale de Lens assurera la tenue de la caisse pour le SIP de Lens Sud (en plus de celle pour le SIP de Lens Nord).

Sur le plan immobilier, la création du SIP de Lens Sud a été anticipée lors de la réalisation des travaux du SIP de Lens Nord et à l'accueil de la trésorerie municipale. Les agents du secteur recouvrement seront installés dans l'espace de travail occupé actuellement par les secteurs d'assiette.

L'appréciation des charges de l'accueil du CDI de Lens Sud et des Trésoreries d'Avion et de Liévin pour 2011 est évalué ainsi :

	CDI Lens Sud (accueil commun avec SIP Lens Nord)	Trésorerie de Liévin	Trésorerie d'Avion	Soit une augmentation de:
Accueil physique campagne IR papier	17 130	1 723	573	+ 13,40 %
Accueil téléphonique campagne IR papier	17 117	147	415	+ 3,27 %
Accueil physique campagne avis	31 121	7 047	2 839	+ 31,77 %
Accueil téléphonique campagne avis	40 845	3 595	611	+ 10,30 %

Commentaires FO : FO DGFIP62 a dénoncé l'absence de transfert de charge en direction de la Trésorerie Municipale déjà fortement impactée par la surcharge de travail. De plus, le public ne suivra pas automatiquement l'activité en direction du SIP déjà surchargé, dès lors les trésoreries d'Avion et de Liévin seront confrontées à un problème de taille : comment gérer le public pour les questions traitant de l'impôt ? ? **Quelle dégradation du service public de devoir aller s'entasser dans un hall avec des centaines d'autres personnes alors même que ce service était parfaitement rendu auparavant ... !!!!**

VOTES	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SOLIDAIRES		X	
FO-DGFIP62		X	
CGT		X	
CFTC-UNSA		X	

Dès lors, un nouveau CTL sera convoqué le 30 Mars à 9h15.

3 – Mise en place de CHORUS Comptable:

CHORUS est le progiciel choisi pour tenir la comptabilité de l'Etat dans tous les ministères. A la DGFIP, CHORUS permet de regrouper les 3 comptabilités prévues par la LOLF : la comptabilité générale de l'Etat, la comptabilité budgétaire et la comptabilité d'analyse des coûts.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, CGL a laissé la place au module CHORUS Comptable. Le principal impact est une réduction de moitié du nombre de comptes utilisés par les comptables sans perte d'informations. L'objectif est d'améliorer la stabilité, la lisibilité et la qualité des comptes de l'Etat et de garantir une plus grande cohérence du plan de comptes.

Une formation préalable a été dispensée aux agents du service comptabilité à la délivrance des habilitations sur CHORUS. Un dispositif d'accompagnement a été déployé en centrale (la mission CHORUS, l'AIFE, les notes, les fiches Desk, les FAQ, etc..) et au niveau local (un chargé de mission en charge de la trajectoire comptable, un assistant CAPGEMINI dédié au département, l'assistance d'un inspecteur auditeur de la filière Gestion Publique).

Les principales difficultés rencontrées ont été liées à la coexistence des deux plans comptables, au vocabulaire CHORUS, à l'ergonomie et à la complexité de la saisie dans le module PSCD. Les agents sont aujourd'hui perplexes quant à l'impossibilité de réaliser des ajustements comptables sur la période janvier/février liées aux dysfonctionnements du démarrage. La sérénité des premières semaines a laissé place à l'inquiétude liée aux charges de travail à produire lors de l'intégration des journées bloquées pour rattraper le retard.

Commentaires FO : Alors que la bascule de la comptabilité générale de l'Etat, faite sans concertation et dans la précipitation, est un désastre à la fois technique et humain pour les services et les postes comptables, le Syndicat National **FO DGFIP** a demandé au Directeur Général de prendre ses responsabilités et de décider d'un moratoire tant que le progiciel « CHORUS-Compta » ne soit pas opérationnel.

Pour **FO DGFIP62**, les dysfonctionnements de CHORUS ne constituent pas une goutte d'encre dans un bol de lait mais plutôt **la trombe d'eau qui fait déborder le vase.**

Les difficultés et le découragement des agents sont bien réels et nécessitent des solutions rapides car, bien loin des préoccupations de qualité comptable, c'est la comptabilité de l'Etat qui est en train de sombrer !

Les collègues des postes comptables seront heureux d'apprendre que la mission CHORUS et l'AIFE travaille d'arrache pied pour un retour à la normale le plus rapidement possible. Ainsi les

balances d'entrée devraient être totalement intégrées à la mi mai 2012 ! Courage, la route est droite mais la pente est forte !



Reprenons tous en "CHORUS" !

Réflexion faite, là où l'outil informatique doit s'adapter aux métiers, le progiciel CHORUS développé par la société SAP semble avoir la souplesse d'une barre à mine allemande !!

4 & 5 – Modification des horaires d’ouverture au public:

Nouveaux horaires approuvés par les personnels de la Trésorerie de Liévin :

Le Lundi : 9h – 12h / 13h30 – 16h

Du Mardi au Vendredi: 8h30 – 12h / 13h30 – 16h

Soit 29 heures 30 hebdomadaires d’ouverture au public.

Nouveaux horaires approuvés par les personnels de la Trésorerie de Marquion :

Du Lundi au Jeudi : 8h30 – 12h / 13h30 – 16h

Le Vendredi : 8h30 – 12h

Soit 27 heures 30 hebdomadaires d’ouverture au public.

VOTES	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SOLIDAIRES	X		
FO-DGFIP62	X		
CGT	X		
CFTC-UNSA	X		

6 – Mise en place des Espaces De Dialogue(EDD) :

Pour l’administration, les Espaces De Dialogue (EDD) sont des lieux d’échanges sur l’organisation du travail et la vie au travail associant des agents et des cadres. Une expérimentation a été menée dans six départements et un bureau d’administration centrale entre juin 2010 et avril 2011. La DDFIP du Pas de Calais s’est portée candidate pour participer à la généralisation du dispositif en 2012. Cette démarche sera engagée à la DDFIP du Pas de Calais au 2ème trimestre 2012.

Un des objectifs essentiels des EDD consiste à donner aux agents un droit d’expression sur la vie quotidienne au travail.

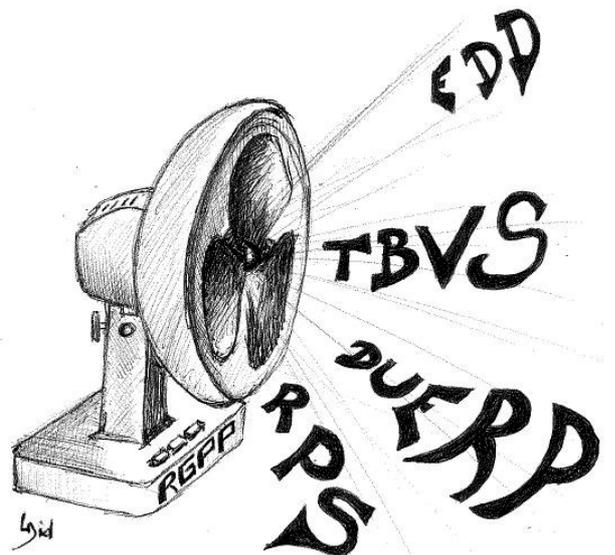
Les EDD permettraient aux agents de s’exprimer sur l’organisation du travail et de prendre du recul par rapport à la quotidienneté. Ils s’organisent au niveau d’un service au sens large (un service de direction, un SIP, un SIE, une trésorerie...). Dans les directions expérimentatrices, les agents ont aussi proposé des mesures d’amélioration dans l’exercice des missions au sein du service.

Les EDD contribueraient ainsi à améliorer les relations de travail et le service rendu à l’usager.

Le rôle de la direction territoriale dans la mise en œuvre d’un EDD est détaillé dans un protocole national. Il lui revient de répondre aux demandes d’organisation d’un espace de dialogue formulées par les agents ou les cadres ou une unité de travail qu’elles soient directes ou relayées par une organisation syndicale.

La Direction peut proposer la tenue d’un EDD. Il lui appartient alors de contacter le binôme de « facilitateurs » pour organiser et fixer la date des réunions. Elle prendra les mesures nécessaires en terme logistique et d’autorisations données aux

agents volontaires pour y participer et informera les représentants syndicaux locaux. Elle devra apporter des réponses aux observations formulées lors d’un EDD dans un délai raisonnable d’un mois. Les organisations syndicales locales seront destinataires de tous les relevés de dialogue et des réponses de l’administration sur le déroulé complet de l’EDD.



Un prestataire intervient en soutien de la DGFIP dans le déploiement des espaces de dialogue. Il assure la formation théorique et pratique des facilitateurs en les accompagnant dans une première séquence d’EDD. En outre, il effectue à partir des comptes rendus une synthèse transverse des différents EDD.

Les facilitateurs, agents de la DGFIP bénéficiant d'une formation spécifique, ont pour rôle d'animer et de faciliter les échanges au sein de l'espace de dialogue. Ils interviennent en binôme et apportent un gage de neutralité et de professionnalisme. Ils se chargent d'effectuer le relevé des dialogues.

La participation s'effectue sur la base du volontariat ce qui implique d'offrir des garanties aux volontaires (en particulier une prise en compte de l'EDD sur leur temps de travail). Tous les agents d'un service quels que soient leurs grades, ont vocation à y participer s'ils le souhaitent. La participation à l'EDD ne peut être anonyme, du fait de ses conditions d'exercice

(volontariat déclaré), de son fonctionnement (les participants doivent recevoir individuellement le compte rendu), mais également pour des raisons de protection des agents et des cadres.

En revanche, la parole restituée dans le compte rendu de l'EDD doit être anonyme. Pour le garantir, le compte rendu sera envoyé préalablement aux participants avant sa transmission à la direction, afin de s'assurer que les auteurs des propos rapportés ne sont pas identifiables. La présence du cadre encadrant le service n'est pas souhaitable dans l'EDD.

Des rencontres « d'EDD » entre EDD cadres et EDD agents peuvent être organisées.

Commentaires FO : FO DGFIP62 a dénoncé l'absence de compensation du temps de travail des agents désirant participer à ces « EDD ». Pour nous la mise en place de cet outil destiné « à améliorer les relations de travail et le service rendu à l'usager » n'est qu'un leurre. **La suppression massive d'emplois dans notre direction est LA PRINCIPALE CAUSE de la dégradation des conditions de travail.**

A force de chercher des remèdes sans s'attaquer aux véritables causes, notre direction finira par vouloir guérir un malade déjà mort !!! Pour **FO DGFIP62**, continuer à ignorer les difficultés des agents et des services relève maintenant de l'autisme !

7 – Tableau de Bord de veille sociale (TBVS) :

Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) répond à la nécessité d'observer, de repérer, d'évaluer les situations présentant des risques professionnels et de suivre périodiquement leur évolution afin de prendre les mesures appropriées pour assurer la protection de la santé des agents. Les indicateurs retenus s'articulent autour du fonctionnement de la DGFIP, de la santé et de la sécurité des agents. Ils sont construits à partir de données disponibles dans les services. Leur pertinence a été démontrée par les professionnels de la santé et de la prévention. La nature même de ce tableau de bord est évolutive, en raison de l'appropriation et de l'adaptation propres à chaque direction territoriale et pourra s'enrichir, dans l'avenir, des retours d'expérience de chacun.

La mise en place de cet outil a débuté par une phase de préfiguration à compter du mois de juillet 2010. Il a été désormais déployé à compter du 1er juillet 2011 dans une première vague de généralisation dont fait partie la DDFIP du Pas-de-Calais et la seconde vague est intervenue à compter du 1er janvier 2012.

L'objectif du tableau de bord est d'observer périodiquement 2 fois par an, au titre du semestre précédent, les évolutions des indicateurs des conditions de vie au travail au regard d'objectifs définis avec les partenaires sociaux. A noter que certains indicateurs auront une fréquence annuelle.

On distingue dans le tableau les éléments de contexte chiffrés et non chiffrés permettant de situer un service, et les indicateurs classés en deux grandes familles : la santé, la sécurité et les conditions de vie au travail d'une part, et les relations professionnelles et sociales d'autre part.

Parmi les indicateurs, certains sont restitués pour la DDFIP dans son ensemble, tandis que d'autres le sont service par service.

Au total, 20 indicateurs ont été déterminés pour l'ensemble des directions de la DGFIP, et 32 indicateurs optionnels ont été proposés au choix de chacune de ces directions territoriales.

La DDFIP du Pas-de-Calais, tout comme les autres directions, devait donc déterminer parmi ces indicateurs optionnels ceux qui apparaissaient les plus pertinents.

Un groupe de travail, dirigé par Mme GARDIES a donc été constitué, composé d'un représentant de 13 services du département différents (5 services de direction, 1 SIE, 1 SIP, 1 CH, 1 BDV, 1 PCE et 3 trésoreries (2 SPL et 1 mixte) d'importance différente), ainsi que de représentants du personnel.

Ce groupe de travail s'est réuni en décembre 2011 puis en janvier 2012, et a retenu 7 indicateurs optionnels décrits ci-après. Lors d'une troisième réunion le 22 février dernier, le tableau de bord de veille sociale pour la DDFIP et pour les 13 services représentés a été présenté aux membres du groupe de travail.

Le premier tableau de bord pour l'ensemble de la DDFIP du Pas-de-Calais doit être finalisé pour la

fin du mois de mars 2012 au titre du 2^{ème} semestre 2011.

Commentaires FO : La mise en place du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), la redéfinition des missions de l'assistant de prévention (ex-ACMO), la création d'un guide de prévention des risques psychosociaux et désormais le Tableau de Bord de Veille social (TBVS) matérialisent la volonté de la DGFIP de s'engager vers une démarche d'amélioration des conditions de vie au travail.

FO DGFIP62 n'est pas dupe quant au véritable objectif poursuivi : couvrir la responsabilité de la direction quant à son obligation de résultat dans la protection de la santé de ses agents. Les services s'étouffent sous le poids de leur charge de travail dont l'augmentation est directement liée à la politique aveugle de suppressions systématiques et ininterrompues de nos emplois. Les agents souffrent de perdre le sens du travail bien fait quand ils doivent perpétuellement s'adapter à un flot continu de réformes désorganisées. Dans ce contexte, **FO DGFIP62** saisit néanmoins l'occasion qui lui est faite de pouvoir dénoncer et quantifier cette dégradation de nos conditions de travail.

Le TBVS est un outil qui devrait permettre de mesurer ce mal-être / bien-être des agents dans leur service. La finalité étant de pouvoir mener toutes les actions utiles au rétablissement / maintien de conditions de travail décentes. Ce tableau se compose d'un certain nombre d'indicateurs conjointement définis lors des groupes de travail réunissant la Direction, les organisations syndicales et un chef de service par typologie de service. Les réunions des 7 décembre 2011, 17 janvier et 22 février 2012 ont permis de fixer la liste des indicateurs retenus et de réfléchir à des actions préventives à déployer.

Les mesures du TBVS seront arrêtées à chaque semestre. Pour votre information, un espace dédié au TBVS est disponible sous [ULYSSE](#) (bas de page).

8 – Présentation du guide de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS), du dépliant et des formations dispensées dans le cadre de l'amélioration des Conditions de Vie au Travail (CVT):

Le dépliant sur les conditions de vie au travail a été distribué, via les chefs de service, à l'ensemble des agents de la DDFIP62 au cours du mois de février 2012. Ce document rappelle de manière synthétique la démarche entreprise par la DGFIP qui s'est engagée dans un processus durable et ambitieux d'amélioration des CVT. La DGFIP a décidé d'agir contre les risques psychosociaux (RPS), en particulier dans le cadre des travaux menés avec les représentants des personnels sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

Dès lors, il a été décidé d'élaborer un guide sous la forme de fiches thématiques à destination de tous les cadres et agents, afin d'attirer leur attention sur les situations et organisations du travail susceptibles de générer des problèmes de santé au travail. Il comprend deux grandes parties : les causes et les conséquences des risques psychosociaux et les recommandations en matière de prévention.

L'objectif de ce guide est de présenter les notions de base permettant de comprendre les enjeux des RPS et ainsi de mieux les prévenir, en mettant l'accent sur une prévention efficace. Chaque service de la DDFIP62 sera destinataire prochainement d'un exemplaire papier du guide de prévention des RPS. D'ores et déjà, cet outil est consultable sur Ulysse > Les agents > Vie de l'agent > Conditions de vie au travail > Le guide RPS ou plus simplement sur l'intranet départemental via ULYSSE62 en cliquant sur l'onglet de gauche « les conditions de vie au travail ».

Les formations dispensées sur ce thème concernent l'ensemble du personnel du département. Philippe ROYER a été désigné pour participer aux formations de formateurs en compagnie de M. Philippe HENROT (DRFIP59).

Commentaires FO : **FO DGFIP62** considère que l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois, l'abandon de la RGPP et des contre-réformes qui en découlent, l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, le maintien intégral du statut et du code des pensions permettra un retour à des conditions de travail normales.

9 – Présentation du conseiller RH:

Le conseiller RH est un interlocuteur privilégié des agents et des chefs de poste et de service pour tous les sujets relatifs à la gestion des ressources humaines. Son rôle est de donner des informations et conseils aux agents à des moments particuliers de leur vie professionnelle (règle de gestion, conditions d'accès au concours, mutation, notation, rémunérations, ...etc).

Il a à sa disposition un espace dédié sur le portail métier ULYSSE 62. Tout agent peut saisir le conseiller RH sans formalisme par courriel, courriers, téléphone ou rendez vous. La confidentialité des informations transmises est totalement préservée. Les conseillers RH pour le département sont Claude LAGACHE et Jean-Pierre SANTERNE.

10 – Questions diverses:

- **FO DGFIP62** a de nouveau interrogé la direction concernant le projet de fusion des postes ARRAS Banlieue et ARRAS Municipale.

Le président nous a informé que le projet était toujours à l'ordre du jour mais l'aménagement des locaux Rue du CRINCHON débutera dès qu'un financement pourra être trouvé.

FO DGFIP62 déplore que l'administration persiste dans le choix de ce lieu inadapté à recevoir un poste comptable avec d'imposantes archives.

- **FO DGFIP62** a alerté l'administration sur la situation des postes comptables d'Hénin Beaumont Municipale et de Carvin où les manques criants de personnel génèrent une situation tendue et persistante.

Le président nous a informé avoir pleine connaissance de la situation dans ces deux postes et a promis une utilisation massive de l'équipe mobile de remplacement pour palier les vacances de postes. Il nous a également informé qu'il n'y avait aucune demande d'agents pour être muté dans ces postes.

FO DGFIP62 déplore qu'aucune solution durable ne puisse être trouvée pour ces postes où les conditions de travail se dégradent de jour en jour. Nous avons demandé qu'un appel au volontariat soit effectué au sein des membres du CPS Relais pour rejoindre ces postes comptables et soulager nos collègues.

- **FO DGFIP62** a demandé la remise à disposition de l'emploi d'huissier sur le secteur de Montreuil sur Mer, emploi disparu en 2011, ce qui a engendré un redéploiement des huissiers dans le Pas de Calais et une charge de travail supplémentaire pour chacun d'entre eux.

Le président nous a informé qu'il allait relancer la direction générale sur ce sujet.

La séance a été levée à 14h00 !

Les élus F.O DGFIP62 :

Titulaires

Laurence DIDAUX, Audrey JOLY et Jacques REGNIER

Suppléants

Justine KORKUT, Hervé DANNEELS & Stéphane THIRIAT

L'expert

Hervé FALSCHOWSKI

BULLETIN D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

Pour la filière fiscale n°DGI :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL :%

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu