

FO : Le syndicat qui reste un syndicat

Compte rendu du Comité Technique Local du 28 juin 2012

Ce CTL s'est tenu sous la présidence du Directeur Départemental, Monsieur Alain Saison. Les débats ont débuté à 14h00 pour se terminer à 18h40. Le syndicat CFTC 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 21 février, 22 mars et du 2 avril 2012

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

2 – Programme de prévention du CHSCT

Quatre axes prioritaires d'actions sont définis dans le plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2012-2014 :

- le développement de la connaissance des risques
- la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et des troubles musculosquelettiques (TMS)
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) et à des contraintes de pénibilité particulières
- l'amélioration continue de l'existant.

En 2012, la plupart de ces actions relèveront du niveau ministériel en liaison avec les têtes

de réseau. Elles feront l'objet de points réguliers à l'occasion des instances ministérielles et seront présentées au fur et à mesure des travaux de mise en œuvre.

Les principales actions qui concernent, en 2012, le CHSCT du Pas de Calais se concentrent sur l'amélioration du quotidien des agents et le développement de l'accès de nos locaux aux personnes handicapées.

Le budget 2012 s'élève à 171 838,00 € de crédits disponibles. Au 28 juin 2012, 46 % des dépenses ont été engagées et 11% ont été payées.

Le programme de prévention 2012 du CHSCT se décompose comme suit :

| Thème | Résumé des propositions |
|--|-------------------------|
| Sécurité incendie | 1 831,65 € |
| Ambiance thermique | 14 270,00 € |
| Ambiance acoustique | 3 000,00 € |
| Ambiance lumineuse | 28 480,12 € |
| Amiante | 600,00 € |
| Mobilier | 6 271,78 € |
| Poste de travail | 10 894,69 € |
| Handicapés / Aménagement des postes | 6 699,87 € |
| Hygiène | 8 950,00 € |
| Sécurité des personnes / Prévention des autres risques | 19 916,13 € |
| Dépense communes (Formation, communication) | 49 757,00 € |
| TOTAL | 150 611,24 € |

Il reste à ce jour 21 226,76 € de crédits disponibles.

Commentaires FO : FO DGFIP62 a soutenu en CHSCT tous les projets améliorant les conditions de vie et de sécurité des agents.

En cette année de rigueur et d'austérité, FO DGFIP62 craint que la réserve républicaine et la réserve de précaution ne soient pas versées au département en septembre ... Wait and see !

Concernant la sécurité incendie, FO DGFIP62 a renouvelé sa demande de recensement départemental des têtes ioniques de détection incendie avant de voter leur remplacement par des têtes de détection optiques rendu obligatoire par une nouvelle norme européenne. Ce futur chantier sera extrêmement coûteux pour le budget départemental (plusieurs dizaines de milliers d'euros)

A ce jour, un premier recensement a été effectué par la direction sur les 13 plus gros sites du département et le devis actuel s'élève déjà à 140 000,00 euros.

3 – Formation professionnelle : plan de formation pour la période du 01/09/2012 au 31/08/2013

Le plan départemental de formation professionnelle est élaboré à partir de l'exploitation :

- des éléments contenus dans le Plan National de Formation ainsi que ceux figurant dans le Plan Interrégional de Contrôle Fiscal (ALTO, L 47 Al.1) ,
- du recensement des besoins au plan départemental principalement lors des entretiens d'évaluation et de l'accueil des nouveaux agents ;
- des orientations locales (JE MEREDITH) ;
- des demandes exprimées dans le cadre des dialogues de gestion.(GAIA ,modules REC et RAR, HELIOS, marchés publics, RIALTO, JE Comptes courants d'associés) ;
- des demandes formulées à l'occasion des réunions métiers auxquelles est convié le Responsable de la Formation professionnelle (harmonisation des pratiques sur les procédures collectives et la mise en œuvre des procédures lourdes).

1. Le Plan National de Formation (PNF) 2012 et sa déclinaison au niveau local

Le PNF a pour objectif de présenter toutes les actions nouvelles de formation que la Direction Générale (bureaux métiers et missions) souhaite mettre en œuvre dans le réseau pour tenir compte des évolutions des services, des métiers et des applicatifs. Il y figure également des actions relevant d'un plan de formation pluri annuel et certaines formations certes récurrentes mais obligatoires.

Après un programme de 85 actions en 2011 élaborées pour accompagner les réformes de structures résultant de la fusion, 42 actions sont inscrites au PNF 2012 dont 16 sont déclinées au plan local. Elles s'articulent autour de quatre axes :

- Vie de l'agent (4 actions)
 - Outil documentaire NAUSICAA (e-formation)
 - Lutte contre les discriminations : encadrants
 - Lutte contre les discrimination : agents
 - L'initiation aux conditions de vie au travail et aux risques professionnels : A+ et A encadrants

En ce qui concerne les deux actions de formation sur la discrimination, elles ont été mises en œuvre depuis 2010 (responsables , encadrants et agents). Pour le département, 25% des agents restent à former en 2013.

- Pilotage et moyens (1 action)
 - La sécurité des caissiers (e-formation).
- Les métiers de la fiscalité (5 actions)
 - L'accueil téléphonique dans les SIP,
 - L'application SIRIUS PRO-navigation (e-formation)
 - La méthodologie du contrôle sur pièces,
 - La détection et la sécurisation des dossiers de proposition des poursuites correctionnelles,
 - Le remembrement (e-formation).

- Les métiers de la gestion publique (6 actions)
 - Les fusions-dissolutions des collectivités territoriales,
 - Le paramétrage dans HELIOS (principe et application),
 - Le moteur comptable dans HELIOS,
 - Vers la fiabilité des comptes des collectivités territoriales,
 - Comptabilité patrimoniale et inventaire dans les postes SPL – expertise,
 - Le compte financier M 21 au 31/12/2012.

2. Le recensement des besoins de formation au plan local

Les entretiens d'évaluation/notation constituent le moment privilégié pour déterminer en concertation entre l'agent et le chef de service, les besoins en matière de formation et les prioriser dans le temps. Le recensement de ces besoins est complété au début du mois de septembre à l'occasion de l'arrivée de nouveaux agents, de changement d'affectation ou de mutation.

- L'utilisation de l'outil GASEL

Depuis la campagne d'évaluation notation de 2010 au titre de la gestion 2009, l'outil GASEL est utilisé pour transmettre en ligne les besoins au service de la Formation Professionnelle. Les améliorations apportées en 2012 reprises dans la note du 19/01/2012 concernent les données d'identification du candidat par la simple saisie du numéro AGORA de l'agent.

- Le nom du chef de service est servi automatiquement à partir de son inscription préalable lors de l'ouverture du site.
- Un moteur de recherche en ligne permet de vérifier l'existence d'une formation à partir du libellé du stage et de lister l'ensemble des stages par la codification FLORE (seule application commune aux 2 filières après la disparition de SAFIR).
- En cliquant sur le code du stage, le chef de service a la possibilité de visualiser la fiche descriptive et son contenu.
- Sont également reprises les journées d'études d'initiative locale identifiées par la lettre "Z" suivie du code de la direction conceptrice du stage.

- Lorsqu'un d'un besoin de formation n'est pas couvert par une codification ou en cas d'incertitude, le chef de service peut, dans le cadre "objectif du stage" décrire la demande de la façon la plus précise afin que le responsable de la formation procède à sa codification ou à la création de la journée d'étude.

Dans tous les cas, le chef de service donnera un ordre de priorité (urgent ou différé) à chaque demande. De même il répondra à la classification "T1,T2,T3" relative au degré d'adaptation au poste de travail.

L'envoi des demandes peut être effectué immédiatement (fiche définitive) ou en différé (fiche préparatoire).

Le site GASEL permet également :

- De recenser les options pour le droit individuel à la formation – DIF(1 demande reprise dans les actions de formation continue).
- L'expression des candidatures aux fonctions de formateur occasionnel (complétée par la fiche de candidature mise en ligne sur ULYSSE 62 –rubrique Formation Professionnelle)
- La possibilité d'établir par agent un état " Néant "

Le service de la Formation Professionnelle a sensibilisé l'ensemble des chefs de service par voie de messages ou d'appels téléphoniques, à la nécessité de transmettre les besoins de formation de leurs agents par l'intermédiaire de l'outil GASEL qui offre l'avantage d'une traçabilité des demandes transmises et une amélioration sensible du dépouillement par le service de la Formation Professionnelle.

- Les caractéristiques des demandes

La restitution GASEL sur la campagne d'évaluation 2012 (année de gestion 2011) se traduit par 1133 demandes saisies par 106 chefs de service dont 165 états individuels " Néant "

Ces demandes sont réparties de la manière suivante :

- Stages nationaux :96
- Stages interrégionaux (CIF) :267
- Stages locaux ; 522 besoins comme suit :

* 442 demandes de formation émises par plus de 5 agents réparties sur 40 stages ou JE. Ces demandes font l'objet d'une mutualisation avec le CIF et la DRFIP de Lille afin de recueillir un nombre de candidatures suffisant pour mettre en œuvre une action de formation inter-départementale

* 80 demandes de formation formulées par moins de 5 agents réparties sur 44 stages ou JE différents

- Demandes non identifiées par un stage et formulées par moins de 5 agents : 83

Un examen au cas par cas permettra, le cas échéant, de réorienter ces demandes sur un stage codifié.

- L'avis du Comité départemental de formation professionnelle

Le plan départemental a été soumis pour avis au Comité départemental de la Formation Professionnelle qui s'est réuni le 22 mai 2012. Cette instance, composée de membres issus des trois pôles examine le plan en s'assurant de sa pertinence, de l'adéquation du calendrier au regard de l'exercice des missions des agents et de l'adaptation des fils conducteurs aux besoins exprimés.

3. Le Plan Local de Formation 2012-2013

Le Plan regroupe à ce jour, 72 formations destinées aux agents des deux filières (fiscale et gestion publique).

Soit un taux de satisfaction des demandes au niveau local de 85% arrêté au 15 juin.

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

Commentaires FO : FO DGFIP62 salue le remarquable travail du service de la formation professionnelle et rappelle qu'un agent bien formé est un agent efficace et serein dans son poste. Malheureusement, aujourd'hui, **FO DGFIP62** déplore qu'après avoir été muté dans un nouveau services, les agents soient parfois livrés à eux mêmes et ne puissent pas appréhender correctement leur nouvel environnement de travail.

Ces actions sont classées par " Pôles " et divisées par " métiers ".

L'équipe locale de formation (145 membres) évolue chaque année en fonction des mutations. Dans le souci de diversifier les candidatures, une fiche de candidature est disponible sur Ulysse 62.

Les Métiers du Pôle Gestion Publique

- Gestion des collectivités locales (28 actions)
- Comptabilité de l'Etat, dépenses et activités bancaires (3 actions)

Les Métiers du Pôle Gestion Fiscale

- Gestion des Particuliers en SIP et Trésorerie de Proximité (23 actions)
- Gestion des Professionnels en SIE et PELP (5 actions)
- Contrôle Fiscal (9 actions)

Les Métiers du Pôle Pilotage et Ressources

La vie de l'agent (4 actions)

Le Service de la Formation professionnelle s'efforce de satisfaire les besoins exprimés par les agents en leur apportant une formation de qualité répondant à leurs attentes et leur permettant de perfectionner leurs compétences, d'acquérir des connaissances nouvelles en fonction des missions qui leur sont confiées.

Afin d'améliorer la qualité des stages organisés en local ; les évaluations « à chaud » des stages et les évaluations « à froid » feront l'objet d'une exploitation systématique.

4 – Bilan de la campagne de notation 2011 (gestion 2012)

1 Les évaluations

Conformément à l'article 3 du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat modifié, les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation qui comporte un entretien annuel donnant lieu à un compte-rendu.

L'entretien est conduit par le chef de service du fonctionnaire qui aura au préalable, s'il y a lieu, recueilli la fiche préparatoire du (ou des) chef(s) de service ayant eu à connaître l'agent au cours de la période écoulée.

L'entretien d'évaluation, outre qu'il constitue un moment privilégié de rencontre entre le chef de service et chacun de ses agents, est aussi la procédure principale de recensement des besoins en formation professionnelle. Les actions de formation considérées comme nécessaires d'un commun accord entre les agents et leur chef de service sont matérialisées via l'application GASEL.

Le détail des entretiens réalisés dans le département en 2011 au titre de la gestion 2010 figure dans le tableau ci-dessous :

| | |
|---------------------|------|
| Agents à évaluer : | 1607 |
| Refus d'entretien : | 8 |

2. Les notations

Dans le département, 1523 agents (883 agents d'origine filière fiscale + 640 agents d'origine filière gestion publique pouvant consommer) ont été notés en 2011 (gestion 2010), soit par grade :

- 196 agents de catégorie A
- 676 agents de catégorie B
- 21 agents B géomètres
- 626 agents de catégorie C
- 4 agents AST

Quel que soit le grade-échelon, les marges d'évolution annuelle ont été fixées, à compter de la notation 2006 à +0,06, +0,02, +0,01, -0,01, -0,02, -0,06.

Pour donner la possibilité aux chefs de service notateurs de mieux nuancer la prise en compte de la manière de servir des agents et de permettre une meilleure cohérence entre les appréciations littérales et les variations de notes, une marge d'évolution positive de +0,01, non contingentée, a été créée en 2006.

A contrario, une marge d'évolution négative d'alerte est instaurée et sa variation est fixée à -0,01.

L'attribution de la note d'alerte n'entraîne aucune conséquence au regard de l'avancement d'échelon.

La notation devient définitive à l'issue du délai de recours devant la commission administrative paritaire compétente dont dispose tout agent pour contester sa notation.

Le bilan est établi à l'issue de l'examen des demandes de révision de la notation par les CAPL et CAPN.

3. Les éléments constitutifs du bilan au plan local

Les majorations attribuées à la DDFIP du Pas-de-Calais (2011 gestion 2010) sont les suivantes :

- Cadres A : 48,98 %
- Cadres B : 49,78 % (contrôleurs et géomètres)
- Cadres C : 52,70 % (C + AST)

Réparties selon le tableau ci-dessous :

| | Nbre d'agents | + 0,06 | | + 0,02 | | Total | |
|----------------|---------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Catégorie A | 196 | 38 | 19,39 % | 58 | 29,59 % | 96 | 48,98 % |
| Catégorie B | 676 | 136 | 20,12 % | 200 | 29,59 % | 336 | 49,70 % |
| B Géomètres | 21 | 5 | 23,81 % | 6 | 28,57 % | 11 | 52,38 % |
| Catégorie C | 626 | 129 | 20,61 % | 201 | 32,11 % | 330 | 52,72 % |
| AST | 4 | 0 | 0 | 2 | 50,00 % | 2 | 50,00 % |
| TOTAL : | 1523 | 308 | 20,22 % | 467 | 30,66 % | 775 | 50,89 % |

Commentaires FO : La direction nous a concocté un magnifique document avec moult tableaux récapitulatifs des éléments de la notation 2011 (gestion 2010) par catégorie, domaine d'affectation, filière d'origine, temps de travail, sexe, etc ...)

Il ressort de ces tableaux qu'il vaut mieux être cadre à la direction plutôt qu'agents en SIP ou en trésorerie pour espérer obtenir une bonification le plus souvent possible ...

FO DGFIP62 condamne fermement le système de notation lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs, qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations. Il est source d'individualisme et de compétition entre les agents et entre les services ; il engendre de fait des inégalités dans le déroulement de carrière.

FO DGFIP62 a expliqué et exprimé à maintes reprises son opposition au décret de 2002 qui a mis en place l'actuelle notation. L'application du décret du 29 avril 2002 rend obligatoire dans la Fonction Publique l'entretien annuel d'évaluation, couplée à l'instauration d'un système de note de référence, par grade-échelon, dont l'évolution peut varier positivement ou négativement, et pose les bases d'un système de rémunération au mérite et plus exactement, au « rendement ».

Chaque agent se voit fixer chaque année des objectifs pour l'année à venir, dont la plus ou moins bonne réalisation, conditionnera sa prochaine notation. **FO DGFIP62** condamne fermement le système de notation lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs, qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations. Il est source d'individualisme et de compétition entre les agents et entre les services ; il engendre de fait des inégalités dans le déroulement de carrière.

C'est pourquoi **FO DGFIP** exige l'abrogation du décret du 29 avril 2002 (décret SAPIN) et du décret de juillet 2010 instituant à terme la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel. Ces 2 décrets s'inscrivent dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée et de plus en plus restreinte.

FO DGFIP revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement.

FO DGFIP exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes. Les élus **FO DGFIP** ont eu largement l'occasion de dénoncer les incohérences, les disparités, non seulement du fait des notateurs mais aussi tout simplement des exigences d'un service à l'autre. La rotation sélective n'a qu'un seul bénéficiaire in fine, l'Administration, et des milliers pénalisés à tort : les agents.

La rotation sélective est le seul argument opposé par la Direction locale. Or la mise en place de ce palliatif, souvent mal maîtrisé est la preuve même de la reconnaissance de l'Administration des lacunes et de l'inadaptation du système de notation actuel à nos services.

En faisant miroiter un hypothétique tour pour accéder au +0,06, l'Administration fait peser une pression de plus en plus lourde sur les agents de toutes catégories, y compris les chefs de service. Consciente des quotas ridicules imposés totalement déconnectés de la réalité en ce qui concerne la qualité du service rendu par les agents de la DGFIP, l'Administration s'est dotée d'un stratagème lui permettant de faire bonne figure.

FO DGFIP62 réitère son opposition au système notation-évaluation actuel et met en garde contre une autre réforme en cours visant purement et simplement à supprimer la note chiffrée en laissant encore plus la part belle à la subjectivité et à la sélectivité.

5 – Bilan de la campagne des comptes de gestion 2012

Le compte de gestion confectionné par le comptable retrace les opérations budgétaires en dépenses et en recettes de l'exercice écoulé, selon une présentation analogue à celle du compte administratif établi par l'ordonnateur.

Il comporte une balance générale des comptes ainsi qu'un bilan comptable qui décrit l'actif et le passif de manière synthétique.

Le compte de gestion est soumis au vote de l'assemblée délibérante qui peut constater ainsi la stricte concordance des deux documents (compte administratif et compte de gestion).

Au vu des pièces justificatives, jointes à l'appui du compte de gestion, le juge des Comptes peut, si des négligences sont constatées, engager la responsabilité personnelle et pécuniaire du trésorier.

Au 15 mars 2012, dans le département, 3070 comptes de gestion sur 3241 ont été reçus, (soit 94,72 %), 3039 ont été visés (soit 93,77 %) et 3015 ont été remis (soit 93,03 %).

Commentaires FO : La campagne des comptes de gestion n'est pas la campagne IR. Alors que la direction nous avait concocté un volumineux document très complet sur la campagne IR au précédent CTL, nous avons dû nous contenter d'un maigre document de 2 pages recto verso sur les comptes de gestion.

FO DGFIP62 tient à saluer le remarquable travail des agents en trésorerie qui sont mobilisés de longs mois pour la réalisation des comptes de gestion. Si cette campagne est réussie, c'est surtout grâce à leur conscience professionnelle et à leur sérieux. En effet les objectifs fixés par la direction locale (100% des comptes produits aux ordonnateurs avant le 15 mars) devient difficilement tenable au vu du nombre toujours décroissant de personnel dans les services.

Pour mémoire, au 15 mars 2011, dans le département, 3042 comptes de gestion sur 3251 ont été reçus, (soit 93,57 %), 2971 ont été visés (soit 91,39 %) et 2971 ont été remis (soit 91,39 %).

Les principales anomalies relevées lors du visa des comptes étaient :

- Erreur de destinataire du compte, tableau des valeurs inactives non rempli, bloc note non servi.
- Présence d'état d'anomalies des contrôles d'édition,
- Erreur dans les restes à réaliser,
- Problèmes de dépassement de crédits,
- Déséquilibre dans les chapitres globalisés,
- Différences dans les reprises des résultats au budget au 001 et 002,
- Mauvaises imputations, écritures de cessions incomplètes,
- Soldes anormaux, existence de masses négatives.

6 – Questions diverses

La direction a décidé d'ajouter un point à l'ordre du jour à 17h00. Celui ci concerne l'harmonisation des horaires de la Trésorerie de Calais CH et Banlieue avec les horaires d'ouverture du Centre des Finances Publiques de Calais.

Dans le cadre de la charte de l'accueil, mise en place dans le département en 2004, les horaires d'ouverture au public des HDI ont été uniformisés afin de permettre un accueil du public du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h15.

Les trésoreries déjà installées dans les Hôtels des Finances depuis plusieurs années avaient déjà adopté les horaires du CDI. La création des SIP de la 1^{ère} vague (Boulogne, Calais, Saint-Omer et Saint-Pol) n'a pas eu d'incidence sur les horaires d'ouverture au public, l'harmonisation entre les horaires des deux types de structures étant intervenue antérieurement.

Ultérieurement, lors de la mise en place des SIP de Lillers, Hénin-Beaumont, Lens Nord, Béthune, Bruay et Arras, un nouveau besoin d'harmonisation d'ouverture au public est né, dès lors que les plages d'accueil pratiquées par les différentes structures différaient.

L'ouverture au public a été portée, pour l'ensemble de ces sites, à 30 heures hebdomadaires, avec un accueil des usagers **du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h**, ramenant, pour les personnels de la filière fiscale, la durée d'ouverture au public de 31 heures 15 à 30 heures tout en respectant l'engagement du programme PVFI (6 heures par jour, 5 jours par semaine d'ouverture au public) engagements repris depuis 2011 par le référentiel Marianne.

L'installation de la Trésorerie de Calais CH et Banlieue le 4 juillet 2012, dans les locaux du Centre des Finances Publiques de Calais, fait apparaître des horaires d'ouverture qui se démarquent du dispositif départemental relatif aux CFP.

- horaires actuels de la Trésorerie : **du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h à 16h.**

Consultés par le chef de poste sur la question de l'harmonisation des horaires d'ouverture, les agents consultés s'y sont montrés unanimement favorables.

Il est donc proposé que l'accueil des usagers par la Trésorerie de Calais CH et Banlieue s'effectue **du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h.**

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

Commentaires FO : FO DGFIP62 déplore que l'administration n'ait pas daigné informer les organisations syndicales plus tôt de ce projet de changement d'horaire.

Cependant, dans le souci de ne pas reporter cette décision au CTL du mois de septembre 2012 qui risquait de pénaliser nos collègues de la trésorerie de Calais CH et Banlieue, FO DGFIP62 a décidé de voter POUR ce changement d'horaire après s'être assuré que le personnel de la Trésorerie avait bien été consulté et était bien favorable à ce changement.

Les effectifs de la trésorerie d'Aire sur la Lys

FO DGFIP62 est revenu sur la situation difficile des emplois de la Trésorerie d'Aire sur la Lys. FO DGFIP62 propose la création d'un emploi dans ce poste ou le redéploiement d'un cadre de la direction locale vers le poste comptable, sachant que dans le département, les emplois ont souvent fait le chemin inverse ...

La direction locale a fait le point sur les emplois dans ce poste : il y a 3 postes de cadres B implantés et 4 postes en réel, 3 postes de cadres C implantés et 2,8 postes en réel.

Le cadre A arrivant dans le poste au 1^{er} septembre 2012 s'occupera donc de l'encadrement et participera également aux tâches du poste.

L'analyse du tableau charge / emploi en fin d'année permettra de prendre une décision sur la transformation d'un emploi. En attendant cette analyse, la direction propose le déploiement de l'EMR pour pallier aux vacances d'emploi.

FO DGFIP62 déplore que la seule réponse de la direction locale soit le déploiement de l'EMR, sachant que cette solution ne règle en rien le problème crucial des pertes d'emplois dans le service public de proximité. De plus, les effectifs de l'EMR ne sont pas extensibles !

Le taux de couverture de l'absentéisme par l'EMR et les EDRA

FO DGFIP62 a de nouveau interrogé la direction sur le taux de couverture de l'absentéisme par l'EMR et les EDRA, chiffre qui n'apparaissait pas dans le rapport d'activité présenté au précédent CTL.

La direction locale nous a enfin communiqué les chiffres pour l'EMR : 95,16 % pour l'arrondissement d'ARRAS et 101,42 % pour l'Arrondissement de BOULOGNE. Les EDRA, ne se déplaçant pas, ne couvre aucun absentéisme dans les postes.

FO DGFIP62 constate que ces chiffres ne couvrent que les vacances d'emploi et en aucun cas la totalité de l'absentéisme (maladie, formation, etc ...)

La liste des postes vacants pour la filière fiscale

FO DGFIP62 a de nouveau demandé communication de la liste des postes vacants pour la filière fiscale à la manière de la liste des postes vacants qui est communiquée aux organisations syndicales avant les CAP Locales.

La direction locale nous informe que cette liste apparaît implicitement dans les documents spécifiques au mouvement de la filière fiscale distribués avant la CAP Locale. Le souci est que cette liste ne prend pas la forme d'un tableau comme dans la filière Gestion Publique mais peut être déduite des différents documents distribués.

FO DGFIP62 espère qu'à l'avenir, à l'issue de la période de convergence, les documents de travail des CAP Locales seront ceux de la filière Gestion Publique car ceux de la filière Fiscale ne sont pas d'une grande facilité de lecture !

La configuration des appels téléphoniques à Boulogne

FO DGFIP62 a informé la direction locale qu'à Boulogne, il est nécessaire de passer par le standard pour appeler les numéros de téléphone commençant par 06, 07 et 09, ce qui peut s'avérer gênant au moment des horaires de fermeture de celui-ci.

La direction locale prend l'engagement qu'une étude sera menée par M. DUMAINE sur le site de Boulogne pour permettre aux agents qui en ont besoin de joindre ces numéros sans passer par le standard téléphonique.

La séance a été levée à 18h40.

Les élus F.O DGFIP62 :

Titulaires

Laurence DIDAUX, Audrey JOLY et Jacques REGNIER

Suppléants

Justine KORKUT, Hervé DANNEELS et Stéphane THIRIAT

Expert

Hervé FALSCHOWSKI