



Section locale **FO-DGFIP 62**

DDFiP du Pas-de-Calais
5 rue du Docteur Brassart – 62000 ARRAS

☎ 06 04 40 51 41

✉ fo.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr
🌐 site web : www.fo-dgfip-sd.fr/062/

« Oser ensemble pour ne pas se résigner seul. » Léon Jouhaux

Compte-rendu du CTL du 28/05/2021

Le Comité Technique Local (CTL) s'est tenu sous la présidence du Directeur Départemental des Finances Publiques du Pas-de-Calais, Monsieur GIRAULT. Ce CTL a eu lieu en visioconférence.

1- Transfert du siège de la Trésorerie CH de Lens à Lievin (pour avis) :

Parallèlement aux opérations de restructuration du réseau, il est proposé le transfert du siège (déménagement) de la Trésorerie hospitalière de Lens actuellement situé dans les locaux de l'hôpital, dans l'immeuble domanial de l'ancienne Trésorerie de Liévin.

Les emplois concernés par ce projet sont présentés ci-après :

IDIV HC	A	B	C	TOTAL
1	2	6	6	15

**Attention, un emploi B a été supprimé au dernier CT Emplois.
Au 01/09/21, il y a aura donc 5 B implantés.**

- L'installation des agents se fera la 1^{ère} quinzaine du mois de juin 2021.
- La caisse en numéraire est supprimée. Il ne restera que le terminal CB.
- Un devis pour installer la climatisation est en cours.

Prime de Restructuration de Service (PRS) :

La distance entre la ville de Lens et celle de Liévin est de 4,3 km. En l'absence de changement de résidence familiale, le barème applicable est de 1250 € uniquement s'il y a un éloignement entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale par rapport à la distance actuelle.

A contrario, il n'y a pas de prime en cas de rapprochement selon ce même cas de figure.

Votes :

VOTES	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FO-DGFIP 62 (4 voix)	X		
SFP (2 voix)			X
CGT (2 voix)			X
CFTC (1 voix)			X
UNSA (1-voix)	Présent en tant qu'expert de la CFTC		

Vos élus FO-DGFIP 62 ont alerté la direction à de nombreuses reprises sur les conditions de travail déplorables que les agents supportent dans les locaux de Lens.

Aujourd'hui, ce transfert est une bonne nouvelle, il correspond à la demande des agents et répond aux besoins sanitaires et à l'amélioration des conditions de travail. Il est à noter que ce transfert n'entre pas dans les restructurations du NRP.

Rejoignez **FORCE OUVRIERE** – Le syndicat qui reste un syndicat

1^{ère} Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État

1^{ère} Organisation Syndicale à la DDFIP du Pas-de-Calais

2- Présentation du nouveau protocole de télétravail (pour avis), mise en œuvre des modalités du télétravail et bilan du télétravail exceptionnel en période de crise sanitaire :

C'est la fin des campagnes de recensement pour le télétravail. Le nouveau cadre réglementaire permet **3 types de télétravail** :

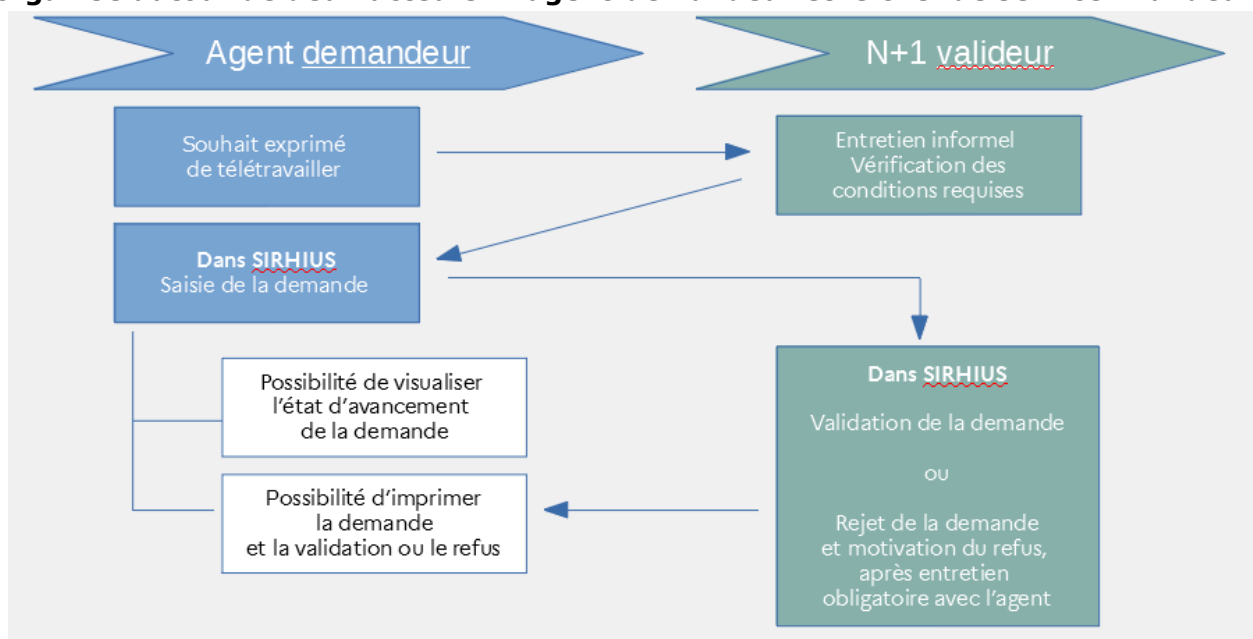
- le « télétravail régulier », à jour(s) fixe(s), avec la signature d'une convention ;
- le « télétravail ponctuel », à jour(s) flottant(s). Il permet de tenir compte des contraintes des services en permettant le télétravail ;
- le « télétravail temporaire » en cas d'événement exceptionnel.

Le télétravail peut être autorisé par journée ou par demi-journée. L'agent peut cumuler le bénéfice de jours de télétravail fixes et flottants, tout en respectant la règle de présence minimale sur site de 2 jours par semaine (sauf situation exceptionnelle ou cas médical) dans les conditions définies par chaque chef de service.

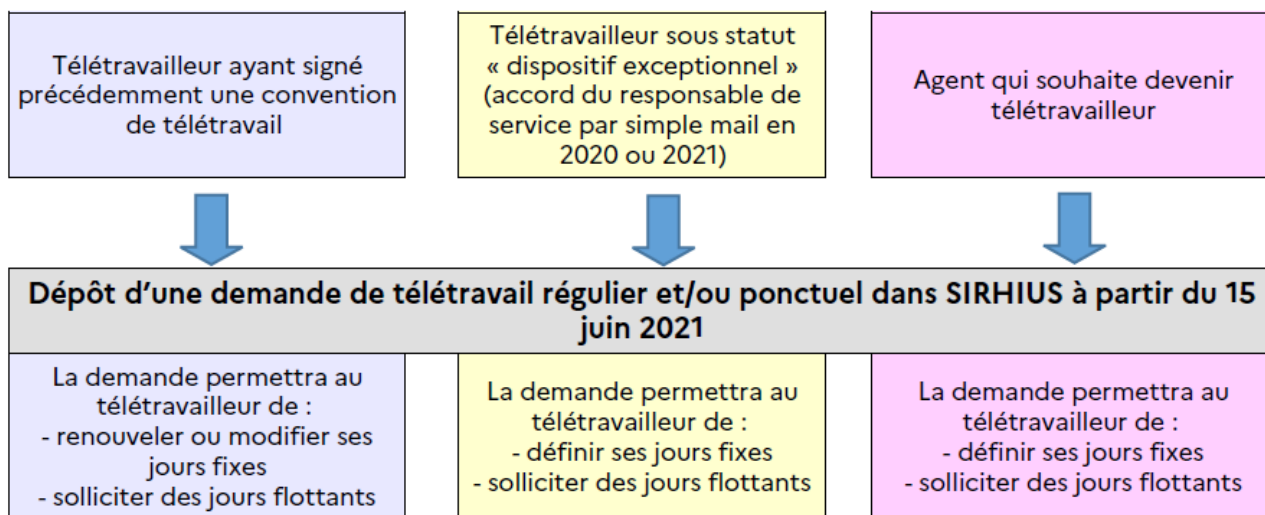
Le protocole de télétravail a été amélioré. **Les changements majeurs sont :**

- suppression du délai d'un an pour déposer une demande,
- fin de limitation à 1 journée, élargissement à 3 voir 5 jours,
- modification de l'autorité décisionnelle (chef de service (CDS) au lieu de RH). L'octroi du TT est désormais de la seule compétence du CDS.
- dématérialisation de la demande à compter de mi-juin 2021 (via SIRHIUS) + suivi quotidien par l'agent, + alimentation automatique de Sirhius.

La demande d'autorisation de télétravail dans SIRHIUS suivra un circuit court organisé autour de deux acteurs : l'agent-demandeur et le chef de service- valideur :



Tous les agents devront effectuer une demande sur SIRHIUS à compter du 15 juin, que vous soyez déjà en télétravail (avec ou sans convention) ou souhaitez effectuer une nouvelle ou première demande.



Le délai de réponse du chef de service est de 1 mois

Rejet de la demande de télétravail :

Le refus doit être motivé de façon claire, précise et adaptée. Il ne doit pas se limiter à la simple mention de la réglementation.

Les **motifs de refus** pouvant être opposés à une demande de télétravail sont les suivants :

- 1** - activités non éligibles
- 2** - applications métier non accessibles à distance
- 3** - absence d'espace de télétravail et ses équipements
- 4** - manque d'autonomie de l'agent
- 5** - éloignement du lieu d'exercice du télétravail
- 6** - incompatibilité avec le fonctionnement du service (la taille du service - la composition de l'équipe - la possibilité de mobiliser le télétravailleur sur des dossiers urgents)
- 7** - matériels indisponibles

L'agent peut saisir la commission administrative paritaire en cas de refus de télétravail. Il a également la possibilité d'effectuer un recours hiérarchique. L'agent peut être accompagné, s'il le souhaite, par un représentant du personnel dans toute démarche de recours.

Par ailleurs, il est précisé que la direction continue d'équiper les agents en ordinateurs portables, même ceux qui ne télétravaillent pas. L'objectif étant d'équiper 80 % des agents.

Vos élus **FO-DGFIP 62** ont interrogé la direction sur les **horaires variables** et le fait que certains chefs de service ou une convention pouvaient contraindre l'agent à des heures fixes, ce qui lui fait perdre le droit des horaires variables.

La direction a précisé que le télétravail a vocation à être identique au travail en présentiel mais a également précisé que les horaires de l'agent en télétravail devront être indiqués dans Sirhius... ! Dans ce cas pas de souplesse sur les horaires ! ☹️

Il a également été précisé qu'un agent en télétravail ne pouvait pas prétendre à une récupération horaire.

Concernant le lieu d'exercice du télétravail, l'agent pourra choisir un endroit différent de son domicile. Ce lieu devra être indiqué dans Sirhius et compatible avec l'exercice des missions (à savoir que certaines missions peuvent exiger un retour sur site de l'agent).

Il a également été demandé que les jours télétravaillés apparaissent dans une couleur différente des absences dans le planning Sirhius. La demande sera remontée à la DG.

Votes :

VOTES	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FO-DGFiP 62 (4 voix)		X	
SFP (2 voix)		X	
CGT (2 voix)		X	
CFTC (1 voix)		X	
UNSA (1 voix)	Présent en tant qu'expert de la CFTC		

Vos élus FO-DGFiP 62 ont voté contre ce nouveau protocole de télétravail.

Ce vote n'est pas contre le télétravail mais contre le nouveau protocole et uniquement contre celui-ci. Les débats en séance ont prouvé qu'il y avait des points à améliorer tant pour les agents que pour le travail lui-même.

Les **élus FO-DGFiP 62** espère ainsi que la direction pourra améliorer ce protocole.

Le vote unanime contre exige une reconvoction sur ce point.

Circulaire Fonction publique du 26 mai 2021 relative au TT :**Calendrier de la fin du télétravail de masse :**

- **26 mai 2021 : possibilité de revenir 1 jour sur site (sans en faire la demande)**
- **9 juin 2021 : passage de 5 à 3 jours de TT/semaine**
- **1er juillet 2021 : passage à 2 jours de TT/semaine**
- **1er septembre 2021 : retour au régime de droit commun avec application de l'accord cadre présenté aux OS lors du dernier CTR**

Ce calendrier indique pour les collègues vulnérables :

"sans préjudice du régime juridique spécifique applicables aux agents vulnérables fixé par la circulaire du 10 novembre 2020 de la DGAFP"

Réunions en présentiel autorisées à partir du 9/06 avec une jauge de 4m2/agent.

3- Campagne des comptes de gestion 2020 :

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.

Réglementairement, il doit être remis au plus tard le 1er juin de l'année suivante. Le vote de l'organe délibérant arrêtant les comptes (compte de gestion et compte administratif) doit intervenir au plus tard le 30 juin de l'année suivante l'exercice.

La campagne 2020 a été marquée par les particularités suivantes :

- les postes faisant l'objet d'un TRF ne peuvent demander de comptes de gestion avant la date du TRF
- les collectivités bénéficiaires du dispositif de garantie prévu à l'article 21 de la LFR3 bénéficie d'un allongement de la journée complémentaire jusqu'au 28 février,
- les EPS sont dans l'attente de la notification des crédits complémentaires qui leur seront délégués afin de prendre en compte les compensations liées à la crise sanitaire.

Résultats au 15 mars 2021 :

	2021	2020
Nombre de comptes à viser	2596	2632
Nombre de comptes visés au 15/03/21	2210	2438
Taux de reddition des comptes de gestion au 15/03/21	85,13 %	92,63 %

Rejoignez **FORCE OUVRIERE** – Le syndicat qui reste un syndicat

1^{ère} Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État

1^{ère} Organisation Syndicale à la DDFiP du Pas-de-Calais

4- Présentation de la GPEEC, de la démarche de classement des postes comptables et de sa déclinaison au niveau départemental :

GPEEC : Gestion prospective des emplois et des effectifs de cadres.

Pour la direction générale, le contexte est :

- un tiers des A+ partiront à la retraite d'ici 2024
- le réseau se resserre de manière très importante (-50 % de structures en moyenne)
- de nouveaux besoins (soutien technique et managérial) et de nouvelles fonctions (plus de 1000 CDL, 10 CMC, 8 contrôleurs de gestion en délégation, 110 postes d'encadrement dans les 70 services relocalisés)

Les objectifs du GPEEC sont donc :

- Augmentation du taux d'encadrement
- Des carrières plus diversifiées et rééquilibrées entre postes administratifs et comptables
- Des carrières plus attractives avec PPCR
- Une plus grande visibilité des parcours : perspectives de promotion définies pour les années qui viennent ; reclassement général des postes en 2023 connu des 2021 et stabilisation des structures jusqu'en 2026
- Un accompagnement renforcé et une offre de formation enrichie

Au niveau national :

> Evolution fonctionnelle (comptable/administratif) :

Les emplois A+ de la DGFIP : situation fonctionnelle			
	2020	2024	Différence
Emplois comptables	3100	1750 *	- 1350 env.
Emplois administratifs	5990	6955	965

	C4	C3	C2	C1				C+	TOTAL
				1027-HEA1	HEA	HEB	HEC		
Situation au 31/12/2020	5%	26%	43%	11%	9%	3%	1%	1%	100%
Cible après échanges Avec les DDG et N°1		20%	48%	14%	10%	4%	2%	1%	100%

La montée en puissance du recrutement au choix

Priorité RH du contrat d'objectifs et de moyens de la DGFIP (objectif n°8) - 65 % des postes offerts aux cadres supérieurs ont été pourvus au choix en 2020

- 81 % dans la sphère comptable
- 54 % dans la sphère administrative

- > **Recrutement plus efficient grâce** à une meilleure adéquation entre les profils et les postes à pourvoir ;
- > **Enrichissement et diversification** des parcours professionnels, **individualisation des stratégies** de parcours avec la remise en cause du critère prépondérante de l'ancienneté ;
- > Diffusion de « kits » RH de recrutement au choix pour **accompagner les directions recruteuses** dans ce nouveau processus + création d'ateliers par les CMC-RM, en lien avec la MAC
- > Prise en compte des **priorités légales de mutation** « à profil égal », critères de départage en cas d'hésitation entre deux candidats ;
- > Création de **nouvelles fonctions administratives offertes au choix** : CDL, nouvelles structures comptables - SGC.

Réseau comptable de la DDFIP 62

Famille	Libellé du service	Classement 2021	Classement cible définitif 2023
FISCALITE DES PARTICULIERS			
SIP	ARRAS	C1-HEA	C1-HEA
SIP	HENIN-BEAUMONT	C1-1027	C3-1
SIP	LENS	C1-1027	C1-HEA1
SIP	LILLERS	C2-3	C3-2
SIP	BETHUNE	C2-2	C2-3
SIP	BRUAY-LA BUISSIÈRE	C2-1	C3-1
SIP	MONTREUIL-SUR-MER	C2-3	C3-1
SIP	BOULOGNE-SUR-MER	C1-HEA1	C2-1
SIP	CALAIS	C2-1	C2-2
SIP	SAINT OMER	C2-2	C3-1
FISCALITE DES PROFESSIONNELS			
SIE	ARRAS	C2-1	C2-2
SIE	BETHUNE	C2-1	C2-1
SIE	BOULOGNE-SUR-MER	C1-1027	C2-1
SIE	CALAIS	C2-2	C2-1
SIE	LENS	C1-1027	C2-2
SIE	MONTREUIL-SUR-MER	C2-2	†
SIE	SAINT OMER	C2-3	†
PUBLICITE FONCIERE-ENREGISTREMENT			
SPF	ARRAS 1	C1-HEA1	C2-3
SPF	BETHUNE 1	C2-3	C3-1
SPF	BOULOGNE-SUR-MER 1	C1-1027	C2-2
SPF	BOULOGNE-SUR-MER 2	C2-3	†
SPF	SAINT OMER	C3-1	†
RECOUVREMENT OFFENSIF			
PRS	PAS-DE-CALAIS	C2-1	C1-HEA1
SECTEUR PUBLIC LOCAL			
SGC	ARRAS	C2-2	C2-1
Trésorerie mixte	AUBIGNY-EN-ARTOIS	C3-3	†
Trésorerie mixte	AVESNES LE COMTE	C3-3	†
SGC	BAPAUME	C2-3	C3-1
Trésorerie mixte	MARQUION	C3-3	†
Trésorerie mixte	AUXI-LE-CHATEAU-FREVENT	C3-3	†
Trésorerie mixte	HEUCHIN-PERNES	C4-2	†
Trésorerie spécialisée	ARRAS BANLIEUE	C2-3	†
Trésorerie mixte	VITRY-EN-ARTOIS	C3-1	†
SGC	BETHUNE	C1-HEA	C1-HEB
SGC	BRUAY-LA BUISSIÈRE	C2-3	C3-2
SGC	HENIN-BEAUMONT	C2-1	C2-3
SGC	LENS	C2-1	C2-1
SGC	LILLERS	C3-2	C2-3
SGC	SAINT-POL	C3-2	C2-3
PAIERIE DEPARTEMENTALE	PAS-DE-CALAIS	C1-HEA	C1-HEA1
SGC	BOULOGNE-SUR-MER	C2-1	C2-1
SGC	CALAIS	C2-1	C2-1
Trésorerie spécialisée	OUTREAU	C2-3	†
Trésorerie mixte	DESVRES	C3-2	†
Trésorerie mixte	GUINES	C3-2	†
Trésorerie mixte	MARQUISE	C3-1	†
Trésorerie mixte	BERCK	C2-2	†
Trésorerie mixte	CAMPAGNE-LES-HESDIN	C3-1	†
Trésorerie mixte	FRUGES	C3-2	C3-3
SGC	MONTREUIL-SUR-MER	C2-2	C1-HEA
Trésorerie mixte	LE TOUQUET-PARIS-PLAGE	C2-2	†
Trésorerie mixte	AIRE-SUR-LA-LYS-THÉROUANNE	C3-1	†
Trésorerie mixte	ARDRES-EPERLECQUES	C3-3	†
Trésorerie mixte	AUDRUICQ	C3-1	†
Trésorerie mixte	FAUQUEMBERGUES	C4-2	†
Trésorerie mixte	LUMBRES	C3-1	†
SGC	SAINT-OMER	C2-1	C1-HEA1
SECTEUR PUBLIC LOCAL HOSPITALIER			
Trésorerie hospitalière	ARRAS CENTRE HOSPITALIER	C2-1	C2-1
Trésorerie hospitalière	LENS CENTRE HOSPITALIER	C2-1	C2-1
Trésorerie hospitalière	BOULOGNE-SUR-MER CTRE HOSP	C2-2	C2-2
Trésorerie hospitalière	CALAIS CENTRE HOSPITALIER	C2-3	C3-1
AMENDES			
Trésorerie amendes	ARRAS AMENDES	C2-3	C2-2
Nombre de postes comptables		61	38
Nombre de postes indicés		10	7

sans changement ce classement

Rejoignez FORCE OUVRIERE – Le syndicat qui reste un syndicat
1^{ère} Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État
1^{ère} Organisation Syndicale à la DDFIP du Pas-de-Calais

Accompagnement des comptables concernés par des reclassements :

Les comptables dont les postes sont concernés par une réorganisation et/ou un reclassement font l'objet d'un accompagnement spécifique RH.

Il prévoit un accompagnement financier comprenant 3 outils cumulables sous conditions dont sont susceptibles de bénéficier les cadres :

- la prime de restructuration de service (PRS)
- l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)
- le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Commentaires FO-DGFIP 62 : La GPEEC c'est faire adhérer les cadres au NRP qui est la 1ère cause de la suppression de leurs postes comptables.

Et c'est donner l'illusion que les IDIV font partis du clan des mercenaires alors que comme les agents A, B et C ce sont les galériens de la DGFIP.

5 – Tableau de bord de veille sociale :

Le **TBVS** est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

- **Le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention diminue fortement (↘)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
40	↘ - 32,5 % par rapport à 2018	27	↘ - 2/3 par rapport à 2019	9	

- **Indicateur n° 1 - Le taux de couverture des effectifs diminue (↘)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
87,78 %	↗ + 0,65 % par rapport à 2018	88,36 %	↘ - 7,70 % par rapport à 2019	81,56 %	

- **Indicateur n° 2 - Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours continue de diminuer (↘)**



TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
729	↘ - 18,75 % par rapport à 2018	584	↘ - 35,90 % par rapport à 2019	368	

Rejoignez FORCE OUVRIERE – Le syndicat qui reste un syndicat



1^{ère} Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État

1^{ère} Organisation Syndicale à la DDFIP du Pas-de-Calais



- **Indicateur n° 3 - Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps augmente fortement (↗)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
5 672	 + 7,33 % par rapport 2018	6 088	 + 43,35 % par rapport 2019	8 727	



- **Indicateur n° 4 - Le nombre des écrêtements des horaires variables augmente sensiblement (↗)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
1 166	 -1,30 % par rapport à 2018	1 126	 +3,95 % par rapport à 2019	1 149	

- **Indicateur n° 5 - Le volume horaire écrêté diminue (↘)**



TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
4 181,18	 +1,44% par rapport à 2018	4 191,13	 -2,85 % par rapport à 2019	3 947,37	

- **Indicateur n° 6 - Le taux de rotation des agents augmente (↗)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
17,31 %	 -36,80 % par rapport à 2018	10,94 %	 + 30,62 % par rapport à 2019	14,29 %	

Il est constaté que la rotation des agents sur les postes les plus concernés s'explique par les départs en retraite.

- **Indicateur n° 7 – le taux d’absentéisme continue de diminuer (↘)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
6,23 %	 -11,75 % par rapport à 2018	5,50 %	 -5,82 % par rapport à 2019	5,18 %	

- **Indicateur n° 8 - Le nombre d'emplois non pourvus continue de diminuer (↘)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
99	↘ -66,67 % par rapport à 2018	39	↘ -30,77 % par rapport à 2019	27	

Ou comment manipuler les chiffres en nous faisant prendre des vessies pour des lanternes !

- **Indicateur n° 9 - Le nombre de fiches de signalement d'origine interne continue de diminuer (↘)**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2020	
10	↘ -30 % par rapport à 2018	7	↘ -42,86 % par rapport à 2019	4	

La diminution des fiches s'explique par une baisse de la réception dû au confinement

- **Indicateur n° 10 – Le taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local est stable (→) et reste faible**

TBVS 2018		TBVS 2019		TBVS 2019	
0,40 %	↘ -8,50 % par rapport à 2018	0,07 %	= Stable par rapport à 2019	0,07 %	

Au niveau du département, la crise sanitaire a impacté les indicateurs.

Deux catégories de services présentent néanmoins une situation particulière avec les 3 indicateurs de présentéisme dégradés : l'EDR et le SIE

Vos élus FO-DGFIP 62 ont fait remarqué que l'EDR est sous dimensionnée et fortement sollicitée ! Et quid du TBVS 2021 avec la suppression de 8 emplois EDR ...?!

Descriptions des mesures envisagées suite au diagnostic issu du TBVS :

En comptabilisant également les suppressions d'emplois, pour le Pas-de-Calais, c'est 153 agents de catégorie A, B et C qui vont participer au mouvement de mutation du 1er septembre 2021 pour retrouver un poste, soit près de 10 % des effectifs.

Dans ce contexte et dans une perspective d'accompagnement du changement, **il est proposé d'envoyer à chaque agent un questionnaire composé de questions à choix multiples** et de questions ouvertes afin de mesurer le taux d'acceptation des mesures d'une part, et d'identifier les éventuels besoins en termes d'accompagnement d'autre part. Cet envoi sera idéalement positionné fin septembre, début octobre 2021 afin de laisser le temps aux agents de se stabiliser sur leurs nouvelles fonctions. La mission NRP sera en charge de l'exploitation des données collectées.

Rejoignez FORCE OUVRIERE – Le syndicat qui reste un syndicat

1^{ère} Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État

1^{ère} Organisation Syndicale à la DDFIP du Pas-de-Calais

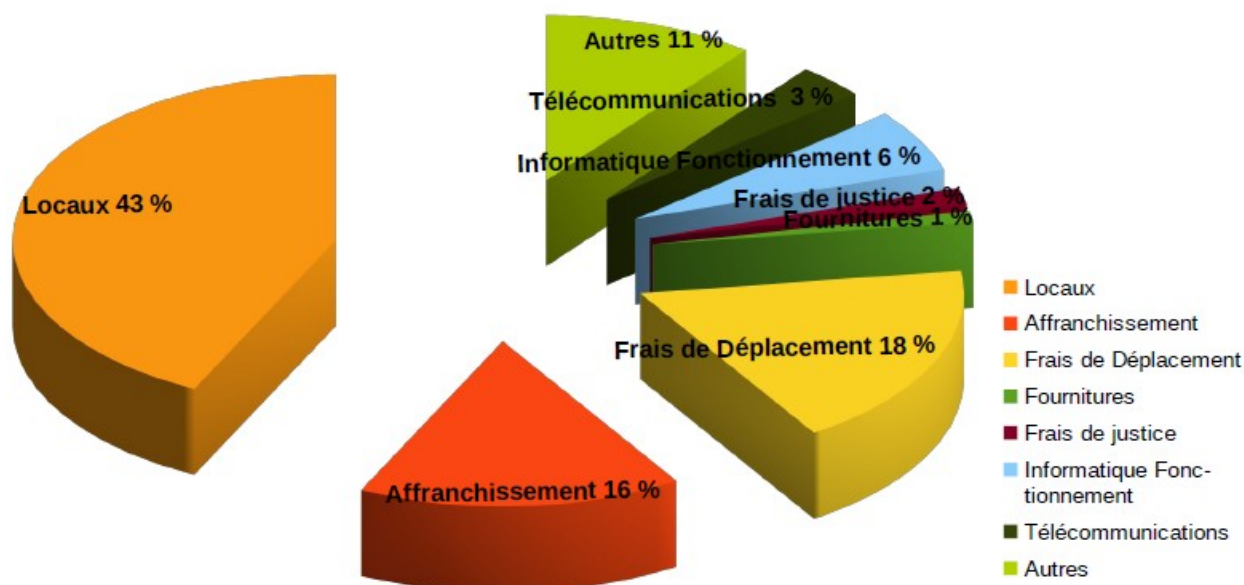
Commentaires FO-DGFIP 62 :

« TBVS très bien Madame la Marquise... » La direction nous présente le tableau de bord de veille sociale qui donne l'illusion que la situation s'améliore. C'est malheureusement en trompe l'œil. La situation sociale est loin d'être idyllique à la DGFIP en général et dans le Pas-de-Calais en particulier. L'exercice est réalisé sans grande conviction et d'ailleurs vos élus FO-DGFIP ont pointé que le TBVS 2019 n'avait même pas été présenté.

6- Budget – Opérations immobilières : bilan 2020 :

La DDFIP du Pas-De-Calais a reçu 5 242 076 € en AE et 4 805 073 € en CP au titre de sa dotation globale de fonctionnement en 2020.

Répartition des dépenses 2020 de la DDFIP 62



- Les nouvelles dépenses liées à au covid:

	Montant au 31/12
Prestations de nettoyage spécifiques (*)	72 000
Commandes produits COVID (désinfectant, papier essuie main, gel etc)	41 900
Dépenses Prestation Vigiles (**)	42 000
Total Nouvelle dépense COVID	155 900

Pour les dépenses liées au COVID il faut ajouter 40000€ alloués par la délégation interrégionale et 45000€ pris sur le budget du CHSCT. Soit un total de 240 900€.

7- Questions diverses :

- Un point a été sur les travaux du Centre de Contact de Lens.
Une visite des locaux par les représentants des personnels après les travaux et avant l'installation des agents sera possible fin août.
- Prime de Restructuration des Services : la direction attend la publication des mouvements locaux de mutations pour traiter les demandes de PRS déposées en toute connaissance de cause. Le paiement n'aura ainsi pas lieu avant octobre.

Les élus FO-DGFIP 62 :

Titulaires : Michaël MILLOT, Jacques REGNIER, Laurence DIDAUX, Justine KORKUT

Suppléants : Valérie CADET, Gautier LEDOUX, Coralie VINCENT et Nicolas WANIN

Expert : Christine COLLIER-LEFRANC et Sabrina CASTILLE