



Syndicat **Force Ouvrière** DGFIP
Section locale **FO** DGFIP62
DDFiP du Pas de Calais 62000 ARRAS

: 06.04.40.51.41

@ : fo.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr

Site web : www.fo-dgfip-sd.fr/062/

“ Si celui qui lutte peut perdre, celui qui ne lutte pas a déjà perdu ” Bertolt Brecht

Compte rendu du CTL du 30 juin 2014

Ce Comité Technique Local (CTL), réuni en 2^{de} convocation, s'est tenu sous la présidence du Directeur Départemental, Monsieur Alain SAISON. Les débats ont débuté à 14h. SFP a pris les fonctions de secrétaire adjoint, Monsieur Didier VERMEERSCH remplissant cette fonction pour l'Administration.

Les syndicats SFP62, **FO-DGFIP62** et CGT62 représentant 9 sièges sur 10 ont effectué une déclaration liminaire. Le Président conformément à notre souhait et ses engagements, a répondu à notre déclaration liminaire. Il a tout d'abord précisé que cette re-convocation était due au fait que nous avons boycotté la première séance. Il a ensuite indiqué qu'il s'adresserait dans les tous prochains jours aux agents du Département et nous a informé qu'il ne mettrait pas à l'ordre du jour la question demandée car pour lui le dossier est clos puisque déjà examiné lors d'un précédent CTL.

FO-DGFIP62 a rétorqué que, si en tant que Président du CTL, il avait respecté l'ordre du jour et ses promesses du 5 juin, le CTL se serait normalement tenu et que notre boycott n'était que la résultante de son absence totale de communication sur le sujet après 3 semaines d'attente...

Nous tenons tout de même à constater que pour la première fois depuis son arrivée dans le Pas de Calais, le Président du CTL a répondu précisément à notre déclaration liminaire. Certains diront qu'il était temps, à FO nous encourageons le Président à recommencer pour le bon déroulement de nos réunions !

En propos liminaire, la CFTC s'est contenté de demander à écourter le CTL afin de suivre l'événement planétaire du moment, et de préciser que si le Président ne pouvait arrêter le CTL pour 16 heures, elle partirait à l'heure dite (ce qu'elle a fait...).

L'ordre du jour était le suivant :

1 – Approbation des procès verbaux des 16 janvier, 21 mars et 24 avril 2014

En l'absence d'observation des organisations syndicales, les PV ont été adoptés à l'unanimité.

2 – Gestion des dossiers en procédure collective par le PRS à compter du 01/09/2014 :

La note du bureau GF-2B du 29 octobre 2013 prévoit la départementalisation de la gestion des créances fiscales qui font l'objet de l'ouverture d'une procédure collective.

Deux phases d'expérimentation ont été conduites et ont conclu à l'intérêt de départementaliser la gestion des dossiers fiscaux en procédures collectives et à ce que le PRS apparaisse comme la structure la plus adaptée pour traiter ces dossiers.

Les départements expérimentateurs ont relevé cinq aspects positifs :

1. la vision globale du dossier fiscal du redevable en permet une gestion uniforme ;
2. la diminution du nombre d'interlocuteurs pour les partenaires extérieurs à la DGFIP (tribunaux et mandataires) ;
3. l'allègement de la charge de travail des services gestionnaires
4. la spécialisation de cette mission qui nécessite une expertise poussée et une technicité marquée
5. le savoir-faire du PRS qui concentre déjà une bonne partie des dossiers en procédure collective.

Le transfert de compétence sera opéré au profit d'une cellule dédiée aux seules procédures collectives, adossée au PRS et placée sous la responsabilité du comptable, afin de ne pas empiéter sur le cœur de métier du PRS.

La création de cette structure est prévue pour le 1er septembre 2014, le PRS gèrera toutes les procédures collectives à partir de cette date. Pour information, en 2013, 832 procédures collectives ont été ouvertes dans le SIE et 539 en trésoreries-SIP.

Commentaire FO DGFIP62 : 3 emplois B ont été implantés au PRS au sein de cette cellule dédiée. Les éventuels cadre B nommés au 1/9/ 2014 seront installés dans le prolongement actuel du PRS à Diderot. Ces emplois ont été prélevés sur les SIE de Béthune, Calais et Saint-Omer. A la demande de FO, un recensement de tous les personnels de ces SIE sera effectué pour déterminer si plusieurs agents seront volontaires pour suivre cette mission sur le PRS d'Arras. Bien entendu, il s'agirait d'une mutation souhaitée et non d'une obligation. Ces postes supprimés n'entraînent aucune mutation conformément aux nouvelles règles de gestion en vigueur. Par ailleurs, nous avons alerté la Direction sur les risques pour les comptables, qu'ils soient principaux ou secondaires, d'être inquiétés sur leur responsabilité personnelle et pécuniaire lors des transferts au PRS car les Batch Medoc sont relativement espacés et permettent l'envoi de relances illégales. De la même manière, cette spécialisation pour les seuls produits fiscaux, évince de fait la totalité des produits locaux qui restent de la responsabilité des receveurs municipaux (et pour FO c'est tant mieux !) mais aura pour effet d'amplifier la concentration des moyens en matière de poursuites sur les seuls produits fiscaux... Les poursuites en matière de produits locaux seraient-elles la dernière roue du carrosse ou cherche-t-on simplement à faire comprendre autre chose à nos partenaires...

Votes : Toutes les OS ont voté contre ce projet. Pour FO, nous sommes opposés à la départementalisation et à la spécialisation à outrance qui vident les services de leurs substances et qui aboutira au démantèlement du réseau prévu par la démarche stratégique.

3 - BAROMETRE SOCIAL DEPARTEMENTAL :

Pour le Pas-de-Calais, l'enquête a été réalisée en décembre 2013. 53% des agents du Pas-de-Calais y ont répondu (942 personnes). Voici les résultats les plus marquants de cette enquête :

Alors que les agents estiment disposer des ressources, outils, logiciels et de la documentation nécessaires et adaptés pour bien faire leur travail, la majorité (70%) trouvent qu'ils n'ont pas le temps nécessaire pour bien faire leur travail et encore moins pour prendre connaissance de la documentation (79%).

63% d'entre vous estimez que la charge de travail est mal répartie.

84% des agents évaluent entre 5 et 10 sur 10 la quantité de stress liée à leur travail, celle-ci résultant pour 69% à la charge de travail.

Plus de 85% des agents trouvent leur travail intéressant et 73% en sont fiers.

Par ailleurs, une grande majorité des agents trouvent qu'ils travaillent souvent dans l'urgence, qu'ils ont le sentiment de ne pas pouvoir faire face, que le travail est complexe et qu'ils ne peuvent en plus pas prioriser ou hiérarchiser leurs tâches.

Ils sont généralement plutôt satisfaits de leur responsable direct et sur leurs échanges avec lui, par contre ce sentiment est inversé lorsqu'il s'agit des échelons hiérarchiques supérieures...

66% estiment que la DGFIP n'évolue pas du tout dans le bon sens et le rythme du changement est pour 51% trop rapide., d'où un climat social jugé principalement négatif.

Les conditions de travail, l'écoute des agents et le développement des compétences sont vus comme pas assez importants.

Les mesures visant à réduire les indicateurs, la charge et la reconnaissance du travail, les possibilités d'évolution de carrière et de rémunération sont évalués comme insatisfaisants et la motivation diminue pour 48% du personnel.

Enfin 59% des agents voient leur avenir au sein de la DGFIP ou de leur service de manière pessimiste !

Commentaire FO DGFIP62 : Légèrement travesti par des questions parfois orientées, **ce baromètre social n'évoque jamais la question des emplois.** Or, c'est bien le manque d'emplois qui est pour



vous informe



Syndicat **Force Ouvrière** DGFIP
Section locale **FO DGFIP62**
DDFiP du Pas de Calais 62000 ARRAS

: 06.04.40.51.41

@ : fo.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr

Site web : www.fo-dgfip-sd.fr/062/

“ Si celui qui lutte peut perdre, celui qui ne lutte pas a déjà perdu ” Bertolt Brecht

nous (l'observatoire interne du Ministère le confirme d'ailleurs) la cause principale de la dégradation des conditions de travail. Ce baromètre montre une nouvelle fois le mal-être des agents de la DGFIP. Il confirme ce que nous disons depuis des années et nous demandons une nouvelle fois à la direction locale de ne pas faire l'autruche et de tenir compte de celui-ci afin de faire évoluer dans le bon sens les conditions de travail de ses personnels. Pour **FO DGFIP62** la mise en place de ce genre d'outil destiné « à améliorer les relations de travail » 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 d'ignorer les difficultés des agents et des services relève maintenant de l'autisme de la part de notre Direction Générale !!!

4 - TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE, RESULTATS 2013 :

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.

L'objectif du tableau de bord est d'observer périodiquement 1 fois par an, au titre de l'année précédente, les évolutions des indicateurs des conditions de vie au travail au regard d'objectifs définis avec les partenaires sociaux.

Au niveau de l'analyse globale des indicateurs départementaux (ou du service), les données du TBVS n'ont pas révélé d'événements véritablement nouveaux sur le contexte humain et social des services. Il apparaît que les indicateurs atypiques affectent les mêmes services que ceux mis en exergue lors de la confection des TBVS précédents.

Les sujets d'inquiétude et les points de crispation sont globalement les mêmes qu'en 2012 à savoir l'accueil, les risques psychosociaux et la sécurité.

Les services dont la situation évolue négativement font donc l'objet d'une vigilance particulière de la part de la direction, notamment en terme de renfort des effectifs, dans la mesure du possible, grâce à des EDRA, des agents ALD, voire des détachements pour les services de la filière fiscale, et à l'apport d'EMR dans la filière gestion publique.

Les mesures mises en œuvre par la direction se sont traduites par :

- En filière fiscale, renforts par les EDRA (24 agents), les agents à la disposition (ALD) et/ou des détachements principalement sur les services déficitaires ;
- En filière GP, renforts par les EMR (26 agents) et les agents du CPS Relais sur les services les plus en difficulté, le tout pour un total de 6 336 jours ;

Plus ponctuellement, les renforts par des auxiliaires ont pu être déployés pour un total de 3 759 jours ;

En matière de soutien aux agents les actions de la direction se sont traduites par :

- le développement de la fonction de Conseiller en Ressources Humaines ;
- la mise en place d'un référent protection juridique des agents, chargé du signalement des cas les plus graves ;
- le développement et l'attention apportée aux fiches de signalement.

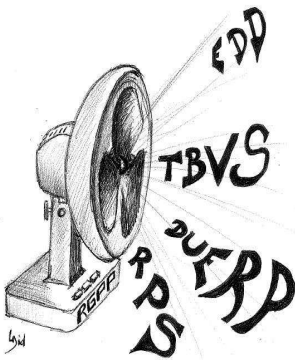
En 2013, 46 fiches de signalement ont été rédigées contre 19 en 2012. Cette forte augmentation s'explique par la nette hausse de l'agressivité des usagers, notamment vis-à-vis des agents d'accueil, et

l'utilisation plus systématique de la fiche en cas d'agression. Ces fiches de signalement concernant principalement des injures, des menaces verbales et comportementales.

2 signalements ont été faits auprès du procureur de la République. Les causes et l'origine des violences sont systématiquement analysées par les équipes de direction et aucun cas n'est laissé sans suite. Toutes les fiches débouchent sur un courrier adressé à l'agent victime et, lorsque celui-ci le souhaite, à un courrier de mise en garde adressé à l'agresseur.

Concernant l'amélioration des conditions de vie au travail, des actions de prévention, de formation et de sensibilisation, d'études, de mise en conformité, des travaux, des achats de petits équipements ont été menés sur les différents sites du département pour un total financé par le CHSCT de 223 242€.

Commentaire FO DGFIP62 :



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 et/ou maintien de conditions de travail décentes.

La Direction Locale semble sensible aux remontées de cet outil et tente de mettre en œuvre les solutions possibles qu'elle a à sa disposition. Les effectifs étant ce qu'ils sont, et les EDRA et EMR n'étant pas des personnels ayant le don d'ubiquité, ils n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes...

Par ailleurs, cet outil ne permet d'effectuer qu'un état des lieux or il serait bien plus judicieux d'agir sur les causes des problèmes que de trouver des remèdes a posteriori !

5 - REFONTE DES REGIMES INDEMNITAIRES :

Dans le prolongement des opérations engagées depuis la fusion, et faisant suite à la mise en œuvre des nouveaux statuts et des nouvelles règles de gestion qui les accompagnent, les régimes indemnitaires fusionnés des agents de la DGFIP vont entrer en vigueur au cours de l'année 2014 :

- au 1er juillet 2014 pour les agents de catégories B et C
- au 1er octobre 2014 pour les A et A+

Ce qui change :

- modification d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) :
 - les attributions en RIF et dans les Alpes-Maritimes des cadres B et C ont été fixées au mieux disant de chacune des filières (12 points pour les B et 16 points pour les C)
 - les attributions fonctionnelles ne concernent désormais que les cadres B et C des équipes de renfort (les 20 points existants dans la filière gestion publique et étendue à la filière fiscale)
- fin du versement des indemnités forfaitaires de déplacement dans le département (IFDD) et de l'indemnité spéciale de terrain (IST). Ces deux dispositifs sont remplacés par l'allocation complémentaire de fonction(ACF).
- nouvelles conditions d'attribution de l'ACF :
 - la valeur annuelle du point d'ACF pour la DGFIP fixée à 55,05€ ;
 - le critère « technicité », qui constitue avec la prime de rendement, le socle commun à tous les agents, excepté les comptables (40 points pour les B et 22 points pour les C) ;
 - le critère « expertise et encadrement » au profit des personnels comptables ou de certains cadres non comptables de catégorie A et A+ ;
 - le critère « responsabilité particulière » au profit des huissiers et des comptables ;
 - le critère « sujétions pour fonctions particulières » attribué à certains personnels de catégorie A, B ou C au titre de l'exercice de missions spécifiques :
 - missions de vérifications, de contrôle et de contentieux
 - missions de recouvrement et d'assistance



Syndicat **Force Ouvrière DGFIP**
Section locale **FO DGFIP62**
DDFiP du Pas de Calais 62000 ARRAS

: 06.04.40.51.41

@ : fo.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr

Site web : www.fo-dgfip-sd.fr/062/

“ Si celui qui lutte peut perdre, celui qui ne lutte pas a déjà perdu ” Bertolt Brecht

- missions de production éditique à portée nationale
- missions assurées au sein de la Direction Générale ou dans les services rattachés
- missions dont l'exercice comporte des contraintes particulières

En outre, cette réforme ne devrait conduire à aucune modification du niveau de rémunération pour une grande majorité d'agents. Toutefois, dans l'hypothèse où certains agents subiraient une perte de rémunération, un dispositif de garantie de maintien sera mis en place. Le seuil annuel de déclenchement est fixé à 10€.

Commentaire FO DGFIP62 : Tout d'abord, FO a demandé à la direction de rappeler les raisons de la suppression de l'IFDD et l'IST. Le Président nous a confirmé avec ses mots que ces indemnités n'était pas « sécurisées »... En fait, ces indemnités sont tout simplement illégales... Dans une Direction aux valeurs morales et déontologiques soit-disant exemplaires, la tâche est belle est bien présente... Exit donc ces primes au contour mal défini et à l'octroi parfois discrétionnaire !

Ensuite, FO DGFIP62 a rappelé une nouvelle fois qu'il existait un bon nombre de perdants sur ce sujet sensible, à savoir les adjoints des postes comptables et les évaluateurs des Domaines, notamment ceux issus de la filière GP. La réponse, maintenant habituelle de la direction locale, a été de renvoyer ce sujet au niveau national... Pour notre part, c'est fait depuis bien longtemps !

FO DGFIP62 s'est aussi penché sur les agents du CPS Relais qui, au niveau indemnitaire, sont maintenant positionnés sur le même régime que les EMR et EDRA. Pour la direction, ils sont les grands gagnants de cette réforme. Pour les agents et pour FO, ils n'ont rien demandé de tel mais voient disparaître leurs primes spécifiques liées aux nombreuses contraintes dues à cette activité. Dès lors que cette prime disparaît, les contraintes doivent alors disparaître... Pas pour la direction ! Les agents du CPS Relais devront donc continuer à subir des contraintes en matière d'horaires, de présence obligatoire et de renonciation à congés sur la période août > février... Ce sujet n'est pas clos et les agents du CPS-R restent mobilisés et attendent une réponse officielle de la direction à leur pétition.

Enfin, **FO DGFIP62** a abordé le sujet de la NBI pour les EMR et EDRA, Tous les agents positionnés sur ces structure d'emplois la toucheront, il n'y a plus d'enveloppe fermée et nous nous en réjouissons. Nous avons demandé qu'une réunion des EMR, EDRA et CPS-R soit programmée avant le 1er octobre 2014, compte tenu des nombreuses évolutions à venir sur ces personnels. La direction a répondu favorablement à notre revendication.

6 - BILAN DE LA CAMPAGNE AFFERENTE AUX COMPTES DE GESTION :

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.

Les principales anomalies relevées lors du visa des comptes étaient :

**Rejoignez FORCE OUVRIERE – Le syndicat qui reste un syndicat
1ère Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État**

- ✓ Erreur de destinataire du compte, tableau des valeurs inactives non rempli, bloc note non servi, population erronée.
- ✓ Soldes anormaux, présence d'état d'anomalies des contrôles d'édition,
- ✓ Mauvaises imputations, problèmes de dépassement de crédits,
- ✓ Écritures d'amortissements obligatoires non passées,
- ✓ Immobilisations totalement amorties non sorties de l'actif.

Commentaire FO DGFIP62 : FO a dénoncé la pression mise par la direction sur l'objectif de 100%. Même si celle-ci estime qu'elle ne fait pas officiellement de ce chiffre un véritable objectif et reconnaît l'excellence des résultats depuis de nombreuses années, cet objectif reste néanmoins le but à atteindre... mais toujours avec des moyens humain et budgétaire en constante diminution !

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.

Vous trouverez ci-dessous le tableau établi par **FO DGFIP62** retraçant les résultats depuis 2011 :

	A déposer	Reçus		Visés		Remis		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
14/3/2014	Arras	1847	1739	94,15	1707	92,42	1707	92,42
14/03/2014	Boulogne	1349	1267	93,92	1244	92,22	1244	92,22
2014 Total du département		3196	3006	94,06	2951	92,33	2951	92,33
18/03/2013	Arras	1902	1734	91,17	1703	89,54	1703	89,54
18/03/2013	Boulogne	1355	1275	94,1	1263	93,21	1263	93,21
2013 Total du département		3257	3009	92,39	2966	91,07	2966	91,07
15/03/2012	Arras	1897	1801	94,94	1770	93,31	1746	92,04
15/03/2012	Boulogne	1344	1269	94,42	1269	94,42	1269	94,42
2012 Total du département		3241	3070	94,72	3039	93,77	3015	93,03
15/03/2011	Arras	1912	1750	91,53	1681	87,92	1681	87,92
15/03/2011	Boulogne	1339	1292	96,49	1290	96,34	1290	96,34
2011 Total du département		3251	3042	93,57	2971	91,39	2971	91,39

7 – RAPPORT D'ACTIVITE 2013 :

Ce point a été reporté au prochain CTL.

8 – QUESTION DIVERSES :

- Pour la prime accueil 173 agents sont concernés et toucheront en moyenne 203 euros.
- FDD : Le démarrage de cette nouvelle application est un peu laborieux, n'oublions pas que nous sommes dans la formidable application Chorus à l'ergonomie venue d'une autre galaxie et la souplesse d'une barre à mine allemande...
- **FO DGFIP62** a réclamé et obtenu que soit mis en place un Espace De Dialogue (EDD) pour les adjoints des postes comptables. Il sera proposé à la rentrée en septembre.
- **FO DGFIP62** a demandé, compte tenu de la réforme des cycles scolaires si la direction locale accepterait la possibilité de travailler à 80% sur 4,5 jours. Pour FO, il s'agit d'appliquer le texte qui prévoit cette possibilité (instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP).

Les débats se sont achevés à 18h30.