



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/

Compte-rendu du CSAL du 22 février 2024

Le CSAL s'est tenu sous la présidence de M. Claude GIRAULT.
Le secrétariat est assuré par Hélène Snauwaert et le secrétariat adjoint par Gilles Delwaille de l'UNSA.

L'ordre du jour était le suivant :

1. Approbation du procès verbal du CSAL du 19 janvier 2024 (sous réserve);
2. Programmation des travaux du CSAL pour l'année 2024 (pour information);
3. Le SIP de demain – Point suite au séminaire du 20 juin 2023 (pour information);
4. Réflexions sur l'organisation des PCRPs (pour information);
5. Bilan de la mise en place du NRP (pour information);
6. Bilan 2023 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles (pour information);
7. Présentation du plan départemental de transition environnemental (pour information);

1. Approbation du procès verbal du CSAL du 19/01/2024 :

Ce point est reporté au prochain CSAL.

2. Programme des travaux du CSAL 2024:

– **CSAL/FS du 26/03/2024** : Election du secrétaire FS ; Approbation des PV des 13 et 15/11/2023 ; Bilan des actions de formation 2023 et d'exécution des crédits 2023 ; Note d'orientations ministérielles Santé, Sécurité et Conditions de Travail 2024.

– **CSAL du 28/05/2024** : Approbation du PV des CSAL du 02 février et du 22 février 2024 ; Déclinaison du Cadre d'Objectifs et de moyens à la DDFIP 62 (pour information) ; Bilan 2023 et dispositif 2024 des campagnes déclaratives et des avis IR (pour information) ; Bilan 2023 de l'activité des CDL (pour information) ; Budget, opérations immobilières : bilan 2023 et prévisions 2024 ; Bilan 2023 de formation professionnelle et plan prévisionnel de formation 2024 (pour information) ; Rapport d'activité 2023.

– **CSAL/FS en juin 2024** (la date n'est pas encore arrêtée) : Approbation du PV de la FS du 31/03/2023 ; Point sur la réunion du groupe de travail : Registres Santé Sécurité au Travail, Rapports de l'inspecteur Santé Sécurité au Travail, déclarations d'accident du travail, fiches de signalement, bilan des exercices incendie ; Propositions d'utilisation des crédits 2024 (pour avis) ; Bilan annuel 2023 de la Santé, de la sécurité et des Conditions de travail (pour information).

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

3. Le SIP de demain :

Par une note du 16 mai 2023, le Directeur général a arrêté plusieurs orientations à mettre en œuvre portant sur l'organisation interne des SIP afin de tenir compte des réformes fiscales intervenues au cours des dernières années, comme de l'émergence de nouvelles priorités à prendre en compte.

Plusieurs réformes majeures sont en effet intervenues au cours des années les plus récentes dans le domaine de la fiscalité des particuliers: prélèvement à la source, déclaration automatique à l'impôt sur le revenu, suppression de la contribution à l'audiovisuel public, suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales.

Dans ce contexte, les nouvelles orientations définies conduisent d'une part à recentrer les SIP sur leur cœur de métier, à savoir l'accueil généraliste et multi-canal (guichet, téléphone, courriel, courrier) des usagers particuliers, d'autre part à consolider leurs missions essentielles de gestion portant sur la qualité des fichiers et des données source, l'accompagnement des contribuables notamment les plus éloignés des démarches dématérialisées, la lutte contre les erreurs et la fraude déclarative, les contrôles de régularisation.

Enfin, les SIP conservent leurs missions historiques ayant trait à la tenue de la comptabilité, au traitement des demandes contentieuses et gracieuses comme en matière de recouvrement.

A contrario, le CSP d'initiative, exercé postérieurement à l'émission des avis, relève désormais de la compétence des PNCD, pour les plus simples et des PCR, pour les plus complexes.

Afin de faciliter l'atteinte de ces objectifs, la note préconise de décloisonner les missions d'assiette et de recouvrement (mettant fin au principe de 8 respect des métiers 9 défini au moment de la fusion DGI-DGCP) et, aussi, de favoriser davantage la polyvalence des compétences des agents et la logique de l'interlocuteur fiscal unique.

Vos élus FO ont interrogé la direction sur l'avenir des SIP tels qu'ils existent actuellement, tant sur leur taille que sur leurs missions.

La ligne directrice du gouvernement est de ne pas toucher au positionnement des structures pour le moment mais qu'en sera-t-il après 2027, sachant que la taille critique d'un SIP se situe en dessous de 20 agents.

Décloisonner les missions d'assiette et de recouvrement, favoriser la polyvalence des compétences des agents, c'est perdre toute technicité, c'est la destruction pure et simple de deux corps de métiers. Pour FO-DGFIP 62, c'est encore une fois sous estimer et dénigrer nos missions de service public.

4. Réflexions sur l'organisation et les méthodes de travail des PCR

Suite à l'audit des PCR effectué en avril 2022 par la Mission départementale Risques et Audit, la DDFIP 62 a décidé de s'interroger sur la pertinence de l'organisation départementale actuelle ainsi que sur les méthodes de travail mises en place par les services.

L'audit a relevé que l'organisation actuelle mise en place au 1er janvier 2017 et la répartition du territoire entre les trois PCR n'assuraient pas une bonne homogénéité dans la couverture du tissu économique du département.

Des différences notables ont été constatées dans le calibrage et la répartition des effectifs avec pour deux des trois services un nombre de cadres A plus importants en raison d'une organisation ancienne dissociant la présence de cadres A gestion et de cadres A contrôle.

L'organisation déployée au sein des trois pôles de contrôle des revenus patrimoniaux présente de fortes disparités en termes de polyvalence. En effet, dans deux des trois services, le maintien d'une attribution des dossiers suivant un portefeuille géographique reste

prépondérant. Enfin, le positionnement des cadres A brigadiers est inégal selon les PCRP d'Arras et de Boulogne-sur-Mer.

Afin de répondre aux constats de l'auditeur, la direction départementale a décidé de mettre en place deux groupes de travail, l'un portant sur l'organisation territoriale des PCRP et le second sur le métier des PCRP, les méthodes de travail et la formation.

Vos **élus FO** ont fait remarquer à la direction que l'audit a été réalisé en avril 2022. Depuis cette date, l'organisation et les méthodes de travail ont évolué et l'harmonisation des pratiques pour l'ensemble des PCRP est une question de pilotage des équipes.

Les résultats financiers sont très bons et les équipes sont dotées d'agents expérimentés.

Le département du Pas-de-Calais est très étendu et revoir l'organisation géographique des PCRP conduirait indéniablement à créer des déserts fiscaux et à perdre les « sachants » qui ne suivraient pas leur mission.

Le directeur a précisé que cette réflexion sur la réorganisation des PCRP est une décision départementale et si le rapport des groupes de travail rendu mi-avril est satisfaisant rien ne changera...

Vos **élus FO** ont demandé quelle était réellement la finalité de ces groupes de travail si ce n'est réduire les coûts budgétaires. Pas de réponse de la direction sur le sujet mais nous ne sommes pas dupes.

5. Bilan de la mise en place du NRP

En juin 2019, le Ministre de l'Action et des comptes publics a engagé une démarche qui visait d'une part à renforcer la présence de la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) dans les territoires en augmentant significativement le nombre de points de contact pour les usagers et, d'autre part, à améliorer les prestations de conseil aux collectivités locales.

Le NRP a mobilisé l'ensemble des services de la direction départementale.

La structuration du nouveau réseau a impliqué l'examen de la situation de l'ensemble des agents concernés par les opérations de regroupement lors des mouvements locaux de mutation.

Le SRHD s'est également fortement mobilisé dans l'accompagnement et le traitement des demandes de primes de restructuration (PRS), d'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF).

Le NRP a impliqué de nombreux travaux de déménagement. Le coût des travaux liés au NRP au cours des 3 dernières années s'élève à 1,8 millions d'euros de travaux, 511 000 € de loyers annuels sont économisés et 10 000 m² de bureaux ont été restitués.

• Secteur Public Local

Le NRP s'est traduit par la création de 13 SGC et 22 postes de CDL ont été implantés, dont 20 sont actuellement pourvus.

Un premier retour d'expérience de la création des SGC (organisation, harmonisation des pratiques, relations SGC/CDL et ressenti), ainsi que le bilan de l'activité en 2022 des CDL ont été présentés lors du CSAL du 12 mai 2023.

Au cours du 2nd semestre 2023, la Division Secteur Public Local a poursuivi ses travaux en organisant une journée d'études des SGC le 12 octobre 2023, dans un contexte de changement des pratiques liées aux premières mesures issues de la réforme de la responsabilité des gestionnaires (fin de la validation des comptes de gestion sur chiffres en 2024, nouvelle méthodologie du Contrôle Hiérarchisé de la Dépense en 2024, recouvrement orienté sur les enjeux, etc).

• Accueil de proximité

Dans le cadre du nouveau réseau de proximité, la présence de la DGFIP dans les territoires se manifeste par des structures de plein exercice, par un partenariat avec les France Services (FS), ou par des permanences au sein d'espaces publics (permanences en mairies ou en tout autre lieu mutualisé).

Le département compte 50 FS.

Pour la direction, les objectifs visés par le nouveau réseau de proximité ont été largement atteints : le nombre de points de contact avec nos services a largement progressé et les activités de conseil montent en puissance.

Selon le directeur, à ce jour, il n'y a pas eu de retour négatif de la part des usagers et des élus. Un questionnaire type sera mis à la disposition des usagers dans les SIP. Seulement 3 questionnaires ont été remplis pour le moment au SIP de Béthune.

Pour FO-DGFIP 62 le NRP a été une entreprise de destruction de notre réseau guidée par une logique d'économie, notamment en réduisant le nombre de m² occupés et pour pallier aux suppressions d'emplois mortifères que subit notre administration.

Si l'éco-responsabilité peut être saluée sur ce seul point, la proximité affichée n'est qu'illusoire et ce nouveau réseau contraint agents et usagers à des déplacements accrus pour rejoindre un service de plein exercice compétent. En matière d'écologie à la DGFIP, l'arbre cache souvent l'autoroute.

Ce n'est pas la « Proximité distancielle » qui permettra à la DGFIP d'augmenter son efficacité. S'éloigner des usagers ou encore des enjeux, notamment pour le contrôle fiscal, est-ce vraiment dans l'esprit de la RGP... ?

6. Lignes directrices de gestion relative à la promotion

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise, en son article 12, que les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier à :

- préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes;

- et à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes des corps et grades concernés

Le passage à la catégorie supérieure par voie de liste d'aptitude (C en B, B en A) ou de sélection repose sur une démarche volontaire de l'agent. Les promotions et avancements sont réalisés dans le cadre d'une campagne annuelle.

Pour les promotions inter-catégorielles (C en B, B en A), la sélection s'appuie sur le dossier du candidat, son aptitude et sa motivation à exercer les fonctions du corps supérieur et son parcours professionnel (notamment l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique).

Le soutien de la chaîne hiérarchique de l'agent constitue un critère prioritaire en termes de promotion au choix.

Dans le cadre des promotions de corps de C en B et de B en A, l'avis du supérieur hiérarchique via le Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle (CREP) doit se lire dans la durée (prise en compte du tableau synoptique des 5 dernières années).

La valeur professionnelle et la manière de servir sont les critères d'accès aux promotions à la DGFIP

Les critères d'analyse des candidatures sont les suivants :

- Le dossier;
- L'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur;
- L'expérience du candidat;
- Le parcours professionnel;
- La volonté de progresser;
- L'investissement personnel pour la préparation et la présentation aux concours;
- La capacité à se projeter dans un nouveau grade (disposer des qualités et compétences identifiées dans le modèle managérial de la DGFIP pour la catégorie A) et sur un nouveau métier;
- Le positionnement sur des missions d'encadrement ou la participation à des actions au sein du service ou dans la sphère métier (intérim, animation d'équipe, participation à des groupes de travail, force de proposition dans l'organisation du service, action de formation professionnelle, tutorat).

Bilan 2023 :

Liste d'aptitude de B en A : 80 demandes déposées pour un nombre de potentialités de 3.

Liste d'aptitude de C en B : 46 demandes déposées pour un nombre de potentialités de 7.

7. Plan de transition environnemental

Le plan de transition environnemental est organisé en 6 axes: Gouvernance et pilotage, Animation et sensibilisation, Mobilités, Bâtiments, Achats et Numérique. Il expose les objectifs de notre administration en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et les leviers pour y parvenir.

Retrouvez [ici](#) le tableau de bord de la transition environnementale.

N'hésitez pas à réagir et nous donner votre retour

Les élus FO-DGFIP 62 :

Titulaires : Justine KORKUT, Michaël MILLOT, Coralie VINCENT, Christine COLLIER-LEFRANC

Suppléants : Gautier LEDOUX, Valérie CADET, Florent VERMELLE, Sandrine BONET

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