



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 septembre 2023

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

L'ordre du jour était le suivant :

1. Approbation des procès verbaux de CSAL (16/03 et 19/06) ;
2. Evolution de l'organigramme de la Direction ;
3. Présentation du règlement intérieur du centre de contact ;
4. Point sur l'accueil téléphonique ;
5. Bilan des mouvements locaux de mutation ;
6. Tableau de bord de veille sociale ;
7. Présentation des résultats de l'observatoire interne 2023 ;
8. Questions diverses

1. Approbation des procès verbal de CSAL (16/03 et 19/06) :

Les PV sont approuvés à l'unanimité

2. Evolution de l'organigramme de la Direction :

Présentation par la Direction :

Les deux actuelles divisions du « recouvrement forcé » et « des affaires juridiques et du contentieux » vont être fusionnées en une seule division à compter du 1er octobre 2023. Elle portera le nom de « Division des Affaires juridiques et du Recouvrement Forcé ».

La création d'une division unique aura pour effet de regrouper des missions similaires au sein d'une même division; elle offre également des possibilités d'améliorer la circulation d'informations utiles aux missions exercées.

- le suivi et l'instruction du contentieux fiscal
- l'instruction des dossiers conciliateurs
- la mutualisation du bureau d'ordre autour de l'application ERICA
- rationalisation du traitement des réquisitions des huissiers de justice

Les deux divisions sont installées au deuxième étage du bâtiment Brassart. Elles sont actuellement séparées par la division du contrôle fiscal. Un projet de réallocation des bureaux est à l'étude afin de matérialiser l'unification de la division.

Vos **élus FO** ont fait remarqué à la direction que cette réorganisation ne colle pas à l'organigramme national. Dans les services centraux la sécurité juridique est regroupée avec le contrôle fiscal. Pourquoi la direction ne désire pas suivre cette organisation ?

Celle dernière nous a répondu « à chacun son approche ». Les éléments de répartition de charges ont été pris en compte et ils déclarent préférer conserver des compétences de même nature et renforcer l'indépendance du contrôle qualité. Chaque département s'organise en fonction de ses besoins et de ses charges, indépendamment de Bercy qui a sa propre organisation.

D'autre part, la direction déclare qu'une partie de l'activité du recouvrement forcé va s'alléger notamment avec la perte de validation des non valeurs – Vos **élus FO** ont rappelé qu'il s'agissait d'un transfert de tâches vers les services comptables.

Vos **élus FO** ont également demandé pourquoi cette réorganisation n'était pas soumise au vote. La direction estime qu'elle ne fait pas mesure réglementaire, que le nouveau règlement intérieur des CSAL n'impose un vote que lorsqu'il y a un nouveau règlement.

3. Présentation du règlement intérieur du centre de contact :

Vos **élus FO** avaient soulevé une erreur de plume dans le règlement intérieur du centre contact rédigé lors de la création du service.

La direction avait indiqué 11h45 au lieu de 11h15 pour la fin de la plage fixe de la matinée

Ce choix a donc dû être de nouveau soumis au vote des agents du centre du contact qui ont confirmé ce choix à 80 %. Le choix de la plage horaire terminant à 11h15 a donc été entériné.

Le nouveau règlement intérieur a donc été rédigé et validé en juillet 2023.

Les agents et les représentants des personnels regrettent l'organisation et l'application tardive.

4-1-1) Agents travaillant selon le régime des horaires variables classiques

Définition des plages de travail	Plage variable de la matinée	Plage fixe de la matinée	Plage variable méridienne	Plage fixe de l'après-midi	Plage variable de l'après-midi
Début	7h15	9h15	11h15	13h45	15h45
Fin	9h15	11h15	13h45	15h45	18h45

Vote des agents du 01/06/2023

4. Point sur l'accueil téléphonique :

Un rapport sur l'accueil téléphonique dans le Pas-de-Calais a été présenté.

Il est constaté que :

- La DGFIP s'est dotée d'objectifs de qualité ambitieux en matière de relation téléphonique avec les usagers.
- La demande du public en matière d'accueil téléphonique demeure très importante.
- Les résultats constatés apparaissent en retrait par rapport aux objectifs fixés
- Les outils de suivi quantitatif et qualitatif de l'accueil téléphonique sont insuffisants .

Les causes d'échec sont multiples et tiennent à plusieurs facteurs:

- aux limites techniques des autocommutateurs ;
- à la concentration excessive des appels sur certains numéros de téléphones (standard) ;
- à la présence de messages de pré-décroché trop nombreux et trop long;

➤ à des facteurs organisationnels et humains :

- la gestion des standards téléphoniques;
- la difficulté à intégrer les personnels en télétravail à la réception téléphonique ;
- une gestion perfectible des boucles téléphoniques internes des services ;
- un recours trop limité aux dispositifs de rendez-vous téléphoniques.

La direction va mettre en œuvre un plan d'action afin d'améliorer l'accueil téléphonique dans notre département.

- Améliorer les outils de suivi de l'accueil téléphonique (généraliser l'outil ORCFA) ;
- Développer l'accueil sur rendez-vous avec APRDV ;
- Réduire la concentration des appels entrant sur les numéros de standard ;
- Améliorer et raccourcir les messages de pré-décroché ;
- Optimiser les boucles téléphoniques (avec notamment l'intégration des télétravailleurs) ;
- Améliorer le pilotage de l'accueil téléphonique par les chefs de service ;
- déploiement de la TOIP (de l'anglais *Telephony over Internet Protocol*). A terme il n'y aura plus de standardistes.

Vos élus FO ont fait remarqué il serait intéressant d'avoir un comparatif du volume d'appels entre 2022 et 2023 (En 2022, 15 millions d'appels national dont 4,5 millions pour le 62) afin de voir si les usagers nous sollicitent de plus en plus ou le contraire, pour voir les impacts du NRP et des suppressions de services. Par ailleurs, un ratio nombre d'appels/agents au fil des années permettrait de voir l'impact des suppressions d'emplois...

Le développement de la TOIP va permettre un « meilleur » pilotage, voir la gestion des flux, organiser un planning des équipes, suivre les décrochés par numéros d'agent, voir le nombre d'appels en instance et donc de faire un contrôle interne sur l'accueil téléphonique. Vos élus **FO** veilleront à ce que le flicage des agents ne devienne pas la norme...

5. Bilan des mouvements locaux de mutation :

Le logiciel Mouv'RH n'étant pas prêt, les agents ont dû utiliser Sirhius vœux ; les règles de mutations n'ont pas été modifiées cette année.

Nombre d'agents ayant déposé une demande de mutation :

205 internes (42 A – 107 B – 2 B géomètres – 54 C)

74 externes (10 A – 26 B – 1 B géomètre – 27 C titulaires – 12 C stagiaires)

71 % des internes ont obtenu un de leur trois premiers vœux (63 % leur premier vœu).

Vos **élus FO** ont demandé à la direction le nombre d'agents internes qui n'ont obtenu aucun vœu, cela pour voir si les agents désirent changer de service et si le département bouge ou est bloqué. La direction n'a pas ces données.

A l'occasion de ce mouvement, 13 gels de poste ont été opérés :

- pour la catégorie A : CDL Boulogne sur Mer,
- pour la catégorie B : 1 poste au SIP de Lillers,
- pour la catégorie C : 2 poste EDR, 5 postes au CC Lens, 2 au SIP de Lens, 1 au SGC de Lens, et 1 en paierie départementale.

Vos **élus FO** ont interrogé la direction sur les raisons de ces gels de postes. La réponse a été qu'il s'agit surtout d'une question de répartition des effectifs, notamment pour éviter de vider un service d'un trop grand nombre d'agents. Les suppressions d'emplois n'auraient pas été anticipées à ce stade. Quant au centre de contact, les gels se justifient aussi par le fait que les missions sont calibrées en fonction du nombre d'agents.

On dénombre 29 personnes en situation d'ALD et 20 agents en détachement à l'issue du mouvement (contre 44 ALD et 15 détachés en 2022). Il est rappelé que les ALD tout comme les détachés n'ont pas vocation à le rester et devront participer au mouvement de mutations locales du 01/09/2024 afin de stabiliser leur situation.

76 agents ont été obligés de déposer une demande de mutation à cause du NRP et de la création du SDIF, une personne a été affectée en ALD. Et sur 11 agents dont le poste a été supprimé, 4 ont obtenu leur 1^{er} vœu et un agent a été affecté en ALD.

Les élus ont demandé la TAGERFIP à jour après mouvement. Même si la direction n'en voit pas l'utilité, vos représentants ont expliqué l'intérêt de celui-ci afin d'avoir un œil vigilant sur les services en souffrance, en manque d'effectifs, afin de répondre aux collègues internes et externes qui nous interrogent sur les vacances d'emplois du département.

6. 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, observatoire interne, espaces de discussion...), 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.

1. L'analyse du tableau de bord de veille sociale du 62 :

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

TBVS 2020		TBVS 2021		TBVS 2022	
82,03 %	↗ +7,91 % par rapport à 2020	88,52 %	↘ -0,41 % par rapport à 2021	88,16 %	

Le taux de couverture des emplois se calcule en rapportant, pour l'ensemble des structures de la direction, l'effectif disponible aux emplois TAGERFIP. Il s'agit donc des "agents affectés" corrigés au prorata du temps effectif de travail.

La moyenne du taux de couverture des effectifs du 62 reste en retrait par rapport à moyenne nationale (92,86%)

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

TBVS 2020		TBVS 2021		TBVS 2022	
368	↗ +12,77% par rapport à 2020	415	↗ +89,15% par rapport à 2021	785	

Les moyennes/agent par service varient de 0,18 à 1,08. On observe une augmentation notable de cette moyenne pour les services de contrôle.

- **Indicateur n° 3 - Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps baisse légèrement (↘)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
8 727	↘ - 25,58 %	6 494,50	↘	6 231
	<i>par rapport à 2020</i>		<i>- 4,06 % par rapport à 2021</i>	

En 2022, la moyenne par agent au sein du département (4,49 jours/agent) est un peu supérieure à la moyenne nationale (4,33) (constat inverse de celui de l'année 2021).

6 catégories de services enregistrent une augmentation de jours versés en CET, et 4 catégories de services enregistrent une baisse (Centre de Contact de Lens, avec une baisse significative, services de direction, SIP, SPFE).

Les motifs d'alimentation d'un CET sont pluriels, parmi ceux-ci on y trouve :

- la situation personnelle d'un agent (maladie ou maternité notamment) qui peut l'avoir contraint à ne pas utiliser ses congés dans l'année et par conséquent, à alimenter son CET ;
- l'anticipation de départ en retraite (en moyenne, les agents épargnent davantage les dernières années d'activité) ;
- la volonté de procéder au rachat des jours de CET.

- **Indicateur n° 4 - Le nombre des écrêtements des horaires variables diminue (↘)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
1 149	↘ - 4,61 % <i>par rapport à 2020</i>	1 096	↘ <i>- 11,5 % par rapport à 2021</i>	970

Un écrêtement est réalisé automatiquement le 1er jour de chaque mois afin de ramener le compteur débit/crédit des agents à une valeur ne dépassant pas 12 heures.

- **Indicateur n° 5 - Le volume horaire écrêté continue de diminuer (↘)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
3 947,37	↘ - 12,32% <i>par rapport à 2020</i>	3 461,10	↘ <i>- 21,96 % par rapport à 2021</i>	2 700,96

En 2022 ce sont les SGC et les trésoreries qui connaissent une moyenne par agent de volume horaire écrêté la plus importante. En 2022 les SPFE ont connu une forte baisse de leur moyenne par agent, passant de 5,04 en 2021 à 2,71 en 2022.

- **Indicateur n° 6 - Le taux de télétravailleurs augmente (↗)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
-	-	53,54 %	↗ <i>47,75 % par rapport à 2021</i>	79,11 %

Cet indicateur recense le pourcentage d'agents effectuant du télétravail au sein d'une structure durant une année civile. Il se calcule en rapportant le nombre d'agents affectés au nombre de télétravailleurs sur l'année.

La taux de télétravailleur de la DDFIP du PAS-DE-CALAIS s'élève à 79,11%, soit une évolution de 47,76% par rapport à l'année 2021.

- au sein des brigades et pôles de contrôle fiscal ont également une hausse importante à hauteur de 111,15 %. Pour ces structures, l'augmentation du télétravail peut s'expliquer par le rappel aux chefs de service et agents nomades de la nécessité de se déclarer systématiquement en télétravail dans Sirius (des omissions avaient été constatées les années précédentes s'agissant des agents nomades)

• **Indicateur n° 7 - Le taux de rotation des agents est globalement stable (→)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
14,29 %	↓ -14,35% par rapport à 2020	12,24 %	→ +0,16% par rapport à 2021	12,26 %

Ce taux se calcule en faisant la division entre la moyenne des départs et des arrivées, par rapport à l'effectif présent en début de période.

• **Indicateur n° 8 – le taux d'absentéisme pour maladie augmente (↗)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
5,18 %	↓ -14,09% par rapport à 2020	4,45 %	↗ +18,20 % par rapport à 2021	5,26 %

Par catégorie de services :

Catégories de services	2020	Evolution 2020/2021	2021	Evolution 2021/2022	2022	Evolution 2020 / 2022
SERVICES DE DIRECTION	11,89 %	-33,64%	7,89 %	14,47%	9,65 %	-18,84%
SIP	13,57 %	-11,20%	12,05 %	33,69%	16,11 %	18,72%
SIE	7,94 %	26,83%	10,07 %	12,91%	11,37 %	43,20%
SGC / TRESORERIES	17,79 %	-19,06%	14,40 %	-18,75%	11,70 %	-34,23%
PRS	9,09 %	155,89%	23,26 %	-58,38%	9,68 %	6,49%
SPFE	32,29 %	-50,94%	15,84 %	-5,11%	15,03 %	-53,45%
BRIGADES – POLES CF	8,57 %	56,48%	13,41 %	4,40%	14,00 %	63,36%
EDR	10,11 %	23,64%	12,50 %	-43,84%	7,02 %	-30,56%

Le taux de renouvellement des services par catégorie de service se situe entre 7 à 16 %.

Le taux d'absentéisme pour maladie se calcule en divisant le nombre de jours de CLM (Congé de Longue Maladie), COM (Congé Ordinaire de Maladie) et accident de service, par rapport au nombre de jours travaillés par les agents affectés au service.

Catégorie de service	2020	Evolution 2020/2021	2021	Evolution 2021/2022	2022	Evolution 2020/2022
SERVICES DE DIRECTION	3,61 %	-0,83%	3,58 %	-8,66%	3,27 %	-9,42%
SIP	7,78 %	-15,42%	6,58 %	7,19%	7,05 %	-9,34%
SIE	6,51 %	-22,89%	5,02 %	38,86%	6,97 %	7,08%
TRESORERIES / SGC	4,63 %	-20,73%	3,67 %	52,59%	5,60 %	20,95%
PRS	3,07 %	-74,59%	0,78 %	277,50%	2,94 %	-4,09%
SPFE	6,72 %	-50,45%	3,33 %	34,90%	4,49 %	-33,15%
BRIGADES – POLES CF	3,32 %	31,63%	4,37 %	-26,29%	3,22 %	-2,97%
SERVICES FONCIER ET CADASTRE	5,08 %	-26,57%	3,73 %	-10,13%	3,35 %	-34,01%
EDR	1,89%	-38,62%	1,16%	387,33%	5,65%	199,10%

Les SIP connaissent le taux d'absentéisme le plus élevé (7,05 %) suivis des SIE (6,97%).

• **Indicateur n° 9 – Le nombre d'emplois non pourvus continue d'augmenter (↗)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
27	↗ + 59,26 % par rapport à 2020	43	↗ +27,91% par rapport à 2021	55

Pour le département :

Le nombre d'emplois non pourvus est en augmentation en 2022, passant de 43 à 55 emplois. Cela étant la mise en œuvre du NRP explique pour partie ce volume, par la voie de gel de postes pour anticiper les restructurations. Au 31 décembre 2022, on dénombre 44 agents en situation d'ALD. Ils étaient 40 au 31 décembre 2021.

Il reste donc 11 chaises vacantes, cela pouvant s'expliquer par des départs en retraite en cours d'année ou des situations de congés longue durée.

- Le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention augmente (↗)

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
9	↗ +2/3 par rapport à 2020	15	↗ 53,33% par rapport à 2021	23

Répartition par type de fiche de signalement			
	Données 2020	Données 2021	Données 2022
Insultes / Injures	2	10	4
Menaces verbales	3	5	16
Menaces physiques	0	0	1
Conflits entre collègues	2	0	1
Conflits avec la hiérarchie	2	0	1
TOTAL	9	15	23

- **Indicateur n° 10 – Le nombre de fiche de signalement interne augmente (↗)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
4	↘ -100% par rapport à 2020	0	↗	3

Les fiches de signalement entraînent une prise de contact avec l'agent victime afin de lui proposer les modalités de soutien les mieux adaptées. Les dispositions à mettre en œuvre vis-à-vis de l'agresseur sont examinées. Elles consistent majoritairement à transmettre un courrier de mise en garde, en accord avec l'agent victime de l'agression.

- **Indicateur n° 11 – Le taux de recours à l'entretien professionnel en CAPL continue d'augmenter (↗)**

TBVS 2020	TBVS 2021		TBVS 2022	
0,07 %	↗ + 414,29% par rapport à 2020	0,36 %	↗ +61,11 % par rapport à 2021	0,58 %

➤ Les enseignements et les actions poursuivies ou nouvelles :

Le TBVS 2023 a mis en évidence les éléments généraux suivants :

Au niveau du département, la situation a continué de s'améliorer en termes d'écrêtement. Leur nombre et leur volume ont diminué respectivement de 6,85% et de 18,91% par rapport à 2021. De plus, la moyenne par agent du nombre d'heures écrêtées au niveau du département est bien inférieure au niveau national.

Le nombre de jours de congés mis en CET baisse également.

Par ailleurs, on observe un déploiement notable du télétravail dans le département, au-dessus de la moyenne nationale.

Certains indicateurs se sont dégradés en 2022 :

- le nombre de congés de maladie de courte durée de moins de 5 jours a augmenté de 89,15%, sans qu'une explication structurante puisse être décelée.
- le taux de recours à l'entretien professionnel a augmenté fortement de 61 %. Il ne concerne toutefois que 8 agents, et doit donc être relativisé par rapport à la volumétrie des agents à évaluer au sein du département.
- Le nombre de fiche de signalement a augmenté de 53,33 %. Cet indicateur est significatif de comportements agressifs ou menaçants de certains usagers. Ils appellent à une grande vigilance sur la remontée des situations d'agression. Bien entendu, les indicateurs chiffrés ne mettent pas nécessairement en évidence les situations difficiles qui vont parfois se révéler à l'occasion de visite sur place ou de communication avec les représentants des personnels

7. Présentation des résultats de l'observatoire interne 2023 :

L'enquête IPSOS diligentée par la DGFIP en début d'année 2022 au titre de l'observatoire interne a permis de connaître et analyser le ressenti des agents du Pas-de-Calais.

1) Principaux résultats :

Le taux de participation progresse de 2 points pour s'élever à 36 % : 519 agents ont répondu à l'enquête (contre 498 agents en 2022). Cependant, la participation reste inférieure à la moyenne nationale (38%) et se situe également en deçà du seuil de 40 % fixé par IPSOS garantissant la représentativité des réponses. Les résultats doivent donc être analysés avec précaution.

Suite au grand-Remue méninges lancé en mai 2022, des questions dédiées à cette consultation ont été intégrées à l'enquête 2023 pour les agents de la DGFIP.

Les résultats de l'observatoire interne 2023 s'inscrivent dans la continuité des résultats 2022 dans un contexte de poursuite des opérations de restructuration liées au Nouveau Réseau de Proximité. Ainsi, la dégradation des résultats des PCE et des SPFE , observée en 2022, se poursuit. Les résultats des SIP et du SDIF sont en repli dans un contexte de réorganisation des missions pour ces structures. A contrario, les résultats des SGC se maintiennent, à l'exception de la question dédiée au contenu du travail, et les premiers résultats pour le Centre Contact de Lens sont globalement positifs.

2) Bilan et actualisation du plan d'action :

Les résultats de l'observatoire interne 2022 font apparaître des problématiques de deux types :

- celles sur lesquelles la direction locale ne peut pas intervenir: rémunération, taux de promotion et d'avancement. Ces sujets restent prégnants en 2023 ;
- celles sur lesquelles la direction locale peut intervenir en mettant en place un plan d'actions : pratiques managériales, pilotage des travaux des équipes de travail en mode hybride, maîtrise des nouveaux outils collaboratifs, qualité de vie au travail, diffusion de l'information, gestion du stress au travail, sentiment d'isolement...

De ce fait, la DDFIP a défini, en 2022, un **plan d'actions comprenant 2 volets** :

• **les actions à destination des managers ou spécifiques à certains services** (contrôle fiscal, missions foncières) :

Au vu des résultats 2022, la direction a invité l'ensemble des managers à suivre au moins une action de **formation dédiée au management** (management à distance, management collaboratifs, fondamentaux du management, etc). Ces actions sont reconduites

en 2023 avec une vigilance particulière sur l'appropriation, par les managers et les agents, de Novae, plate-forme de travail collaborative accessible depuis mai 2023.

Lors de l'observatoire 2022, les agents de la sphère du contrôle fiscal et de la mission foncière présentaient les résultats les plus en retrait s'agissant de la motivation, du stress au travail, de la reconnaissance et de la valorisation de leur travail. Les actions visant à renforcer les échanges (organisation de journée d'ateliers, de GT) sont reconduites en 2023 à destination des **PCE**, du **SDIF** et des **SPFE**.

Dans un contexte de transformation des missions et d'organisation, la DDFIP poursuivra l'accompagnement des agents des **SIP** mis en place depuis le début de l'année 2023 avec la poursuite de temps d'échanges réguliers (ateliers, groupes de travail, etc) autour du SIP de demain.

L'accompagnement des évolutions dans l'exercice des missions des **SGC** sera également renforcé au vu des résultats concernant la charge de travail : 2/3 des agents des SGC estiment que leur charge de travail a augmenté, ainsi que leur stress au travail.

● **les actions communes :**

Avec la généralisation du télétravail, les agents ont réaffirmé la nécessité de disposer d'outils numériques adéquats : 33 % des agents estimant ne pas en être dotés (29 % en 2022).

Suite au déploiement de **Novae** le 3 mai 2023, la direction envisage d'organiser des formations à l'utilisation de cette plate-forme collaborative, en complément des tutoriels et parcours de formation intégrés à l'application.

Le télétravail a accentué le sentiment d'isolement des agents, avec une forte demande exprimée sur les moments de partage et de convivialité, ce qu'a permis l'organisation des journées de cohésion en septembre 2022 financés par le Fonds d'Amélioration des Conditions de Vie au Travail. Les responsables ont été invités à organiser des réunions de service régulières afin d'échanger sur les sujets métiers mais également **recréer du lien** au sein des équipes.

Par ailleurs, les agents ont exprimé leur souhait d'être mieux informés des réformes en cours que ce soit par leur manager ou l'intranet local. À compter de septembre 2023, **Ulysse 62** fera l'objet d'une refonte afin de mieux répondre aux attentes des agents concernant son contenu (informations pratiques, réformes en cours, etc).

Le plan 2022 comprenait des actions ciblées sur les **inspecteurs** et les **contrôleurs**. Ces derniers présentent, en effet, les résultats les plus en retrait quant à leur motivation ou le contenu de leur travail. Au cours de l'année 2022, des contrôleurs ont été associés aux groupes de travail « métiers » organisés par les divisions Recouvrement, Secteur Public Local ou la division Assiette et Missions Foncières sur l'accueil. Cependant, les actions entreprises n'ont pas permis d'inverser la tendance. De ce fait, il est envisagé l'organisation de **GT sur le positionnement des B**, animés conjointement par le SRHD et les divisions métiers.

S'agissant des inspecteurs, trois réunions leur ont été dédiées dans le cadre du GrandRemue Ménages. L'organisation d'une journée d'études rassemblant l'ensemble des cadres A n'a pu aboutir. De nouvelles réunions sont d'ores et déjà programmées au cours du 4e trimestre afin d'échanger sur le Cadre d'Objectifs et de Moyens 2023-2027

8. Questions diverses

- **Retraite progressive** : le SRHD a reçue une FAQ sur le sujet et se réunira le 02/10 afin de s'en emparer. En attendant les agents souhaitant des informations doivent se diriger vers le Service de Retraites de l'État

- **Médecin de prévention** : Le Dr Kerrache ayant donné sa démission, la secrétariat général doit recruter un nouveau médecin de prévention pour le secteur Arras. Un délai minimum de deux mois est imposé.

Un médecin travaillait pourtant en binôme avec le docteur Kerrache depuis avril et semblait prêt à la remplacer mais le secrétariat général ne s'étant saisi de la question du remplacement que tardivement, il n'a pu que constater que ce médecin ne remplissait pas tous les critères pour occuper le poste.

Aujourd'hui un appel à candidature doit donc être fait .

Vos **élus FO** ont dénoncé la non réactivité du secrétariat général et déplore une fois de plus que le département du Pas De Calais soit dépourvu de médecin sur le secteur d'Arras, et ce pour combien de mois ou d'années encore....

- **déménagement du PNCD** :

Le déménagement du PNCD vers le Centre des Finances Publiques de Béthune est en cours de réflexion. Le bail actuel prenant fin en 2025, le déménagement du PNCD pourrait intervenir au cours du second semestre 2024.

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, Jacques REGNIER, Sandrine BONET