



CTL du jeudi 4 Mai

Ce C T L s'est tenu dans les locaux de la Direction Départementale – Immeuble Brassart. Il a débuté à 9 h 30 et s'est terminé à 16 h 20. La présidence a été assurée par M. Michel Roulet, Directeur des Finances Publiques du Pas de Calais, le secrétariat par M. Didier Vermeersch et le secrétariat-adjoint par CGT DDFiP Pas de Calais en la personne de M. René Guide.

Les points importants de ce CTL :

1. le tableau de bord de veille sociale
2. mission « condition de vie au travail »
3. rapport d'activité 2016
4. protocole d'entraide entre les SPF de Montreuil et St Pol
5. intervention EDR 2016

questions diverses (l'Union en a présenté plusieurs)

le TBVS :

Selon la DDFiP du Pas de Calais, le tableau de bord de veille sociale vise un double objectif, soit, assurer un suivi régulier des différents indicateurs afin de détecter le plus en amont possible les éventuelles dégradations des conditions de vie au travail dans un service, et échanger avec les représentants du personnel sur les conditions de vie au travail sur la base d'un constat partagé. **Dans l'absolu, nous sommes totalement d'accord, mais, dans les faits, il en va autrement. La DDFiP parle d'éventuelles dégradations des conditions de vie au travail, nous, nous retirons le mot éventuel pour le remplacer par continu.** Pour ce qui est des échanges avec les représentants du personnel, il convient de remarquer que bien souvent, il s'agit d'échanges à sens unique, c'est à dire que nous informons la direction, mais que cette dernière ne réagit pas du tout sur ce que nous lui faisons remonter. **Enfin, on y est habitué.** La DDFiP 62 reconnaît que l'année 2016 a été marquée par des restructurations du réseau. Pour une fois, elle assume sa responsabilité autant que sa culpabilité. Il fallait le signaler. En matière de situation particulière le cas du CDFP de Vimy a été évoqué, dans l'attente de l'achèvement des travaux de réhabilitation du site.

La DDFiP reconnaît que les mouvements fréquents liés aux mutations et les départs non remplacés, conduisent parfois à une réorganisation des services et, en fonction de l'importance du sous-effectif, à une surcharge de travail pour certains agents. Le reconnaître, c'est bien, mais le solutionner serait encore mieux. De nombreux points définis dans le T B V S ont impacté nos services

Il a été signalé des relations professionnelles entre les agents de plus en plus tendues et une ambiance de travail perturbée.

Les services reconnaissent que l'attribution de l'EDR a pu leur apporter un soutien mais celui-ci n'est pas pérenne et les tâches des services n'ont été en général que partiellement absorbées.

Des services signalent par ailleurs la dégradation des conditions matérielles de travail liées aux réductions budgétaires (installation des mopieurs, approvisionnement en consommables...).

Les restructurations ont par ailleurs nécessité des aménagements matériels dans les structures "absorbantes" et sont venues perturber l'organisation du travail. L'espace de travail a parfois été réduit.

Le nombre de congés ordinaires de maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours se stabilise après avoir régulièrement augmenté depuis 2013: 1334 contre 1341 en 2015, soit une très légère diminution de 0,52 %, contre une augmentation de près de 20 % en 2015.

Après avoir considérablement diminué en 2015 de plus de 20%, le nombre d'écritements des horaires variables augmenté légèrement en 2016. Le volume d'heures écrites a augmenté en 2015 (+ 7,90%), alors qu'il avait diminué en 2015.

Il est de 4383 heures (4062 heures en 2015) au total pour le département, avec une moyenne de 1096 heures par trimestre (1015 heures en 2015).

Le nombre d'écritements et le volume d'heures écrité sont plus importants au cours du 1er semestre de l'année. Les écritements observés semblent tenir à des raisons calendaires (pics de charge pour la campagne IR, sortie des avis d'imposition, clôture des comptes de gestion), à des raisons organisationnelles

et à des raisons comportementales (pratique de certains agents qui ne prennent pas de récupération).

Le T B V S définit de manière assez claire ce qui ne va pas dans nos services. C'est un premier point, mais, il serait capital que la DDFiP trouve les moyens de régler ces problèmes, graves. Et ce n'est pas avec les prochaines suppressions d'emplois que l'avenir pourrait s'éclaircir.

Il y manque des indicateurs importants (ce qui démontre le peu d'intérêt de la D.G.) :

- les catégories d'âge
- taux de mutation dans les services
- taux de recours

Lister les problèmes c'est bien, les régler c'est encore mieux !

les conditions de vie au travail

La DDFiP 62 nous définit que cette mission a pour objectif de favoriser une approche globale des différents outils mis à la disposition de la direction (DUERP, TBVS, baromètre social, fiches de signalement...) pour décider des solutions adaptées et construire un plan d'action au plus proche des besoins des agents. Très belle théorie, mais, dont la mise en pratique est bien loin d'être aussi belle !!!

Elle vise également à assurer une meilleure coordination et concertation entre les différents acteurs concernés à partir des dispositifs existants en matière de qualité de vie au travail. Phrase magnifique de la direction, mais, malheureusement très éloignée de la triste réalité du terrain... En 2016, la DDFiP nous informe que plusieurs actions ont été menées :

- soutien des services les plus en difficulté par l'augmentation des crédits d'auxiliaires.
 - réunions pilotées par la responsable de la mission, avec les divisions et les chefs de service concernés, pour préparer les restructurations et mesurer leur impact.
 - réunions de préparation aux restructurations de service associant les différentes divisions (BIL, RH, Stratégie et Etat), pour accompagner les conséquences des restructurations auprès des agents concernés.
 - déplacements sur site de la division BIL pour présenter les plans d'aménagement des futurs locaux réorganisés.
 - mise en ligne sur Ulysse 62 du catalogue des formations proposées par le CHSCT pour l'année 2016 et de la fiche d'inscription à ces stages.
 - mise en place d'une cellule dédiée aux « agents en difficultés » au sein de la division RH, composée de deux agents, la correspondante sociale ainsi qu'un inspecteur conseiller RH, afin de renforcer la coordination des actions et le suivi des agents. La correspondante sociale est ainsi en contact permanent avec les agents afin d'améliorer leurs CVT.
 - mise en place du wifip adjoints, dans la continuité de l'EDD des A adjoints, afin de renforcer le soutien mutuel et la diffusion des bonnes pratiques.
 - installation d'un correspondant « cadres » dans le but de renforcer l'information RH des cadres du département.
 - instauration par le Pôle Etat Stratégie et Ressources de réunions déconcentrées d'information auprès des cadres sur Boulogne, Arras, Lillers et Béthune.
- Enfin, suite à l'incendie intervenu à la trésorerie de VIMY, un suivi particulier a été assuré par les divisions BIL et RH.

Une fois de plus, la réalité est bien loin de cette belle liste...

La direction nous a annoncé qu'elle fera des visites de sites (bientôt Bapaume)

RAPPORT d'ACTIVITE 2016

Très contente de son année 2016, comme au passage, toutes les années précédentes, la Direction nous a remis un magnifique rapport annuel de gestion 2016, avec en première page de jolies photographies de notre département du Pas de Calais. C'est nettement mieux que l'année dernière où en 1ère page il y avait seulement le portrait de notre cher Directeur, M.Matthieu.... Il faut admettre que, si nous ne sommes absolument pas d'accord avec l'autosatisfaction évidente de la direction, ce rapport est très joli, comme les photos, au passage !!! **Tout va bien dans le meilleur des mondes. Ce magnifique état des lieux, c'est un peu l'arbre qui cache la forêt, ou bien la partie visible de l'iceberg... Nous sommes donc**

totallement en désaccord avec la façon de voir les choses de la direction...Mais, nous y sommes habitués, **En effet, et comme chaque année, elle évite donc soigneusement de développer tout ce qui concerne les suppressions d'emplois, le stress au travail, la surcharge de travail des collègues, le manque évident de dialogue social dans notre département....** Tous ces mots ne sont même pas une seule fois « dits » dans le superbe rapport de notre direction. Bref... Nous n'allons donc pas contester point par point les écrits de la direction. En effet, ce serait très long, le rapport comptant 30 pages, soit 16 de plus que l'année dernière.

Ces écrits de la direction n'engagent qu'elle. C'est grand, c'est beau, c'est magnifique, on en redemanderait !!! Pour nous, ce n'est pas un rapport annuel de gestion et situation de l'exercice des missions pour 2016, mais de la pure autosatisfaction, de la propagande « dégéfipienne ». Il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre, ni plus aveugle que celui qui ne veut pas voir.

A titre d'information, voici quelques éléments extraits de ce magnifique rapport :

Le réseau des finances publiques de la DDFiP du Pas-de-Calais, au 1er janvier 2017, comprend 92 structures, réparties sur 52 sites. Il y avait 96 structures au 01/01/2016 réparties sur 57 sites. On perçoit bien là le passage des restructurations !!! il y avait 55 trésoreries en 2016, il n'y en a plus que 50 en date d'aujourd'hui...

La DDFiP compte 1.492 emplois au 1er janvier 2017, elle en comptait 1526 un an auparavant. Plus de la moitié des effectifs du Pas-de-Calais a plus de 50 ans (52,74 % en 2016). Toutefois, les plus de 58 ans représentent 21,71% de l'effectif en 2016, contre 20 % en 2015. Les moins de 30 ans représentent un peu moins de 2 % des agents (1,80%).

Nous l'avons déjà dit l'année dernière et cela ne s'arrange pas vraiment cette année : c'est dommage, mais il faut le constater, nos services vieillissent, et , compte tenu du non remplacement de nombreux collègues partis en retraite, c'est malheureusement normal, qu'ils vieillissent... et, ils n'ont pas fini de vieillir...

À noter : 50,8 % des agents ont plus de 50 ans ; un renouvellement est nécessaire !

Protocole d'entraide entre les SPF de St Pol et Montreuil

L'entraide est un dispositif de soutien mis en oeuvre entre différents services de la publicité foncière installés sur des sites différents dans le cadre des travaux portant sur les dépôts télé-actés tels que le traitement des demandes de renseignements ou des publications au fichier immobilier.

Les deux SFP ont des délais de publications fortement différents, soit 138 pour un et 9 pour l'autre.

Leurs méthodes de travail sont identiques, les deux SFP étant sur un tissu qualifié de rural.

Le but recherché par la DDFiP est donc d'améliorer le délai de publication de l'un des 2 SFP .

A noter que la DDFiP souhaite à terme fusionner les deux SFP. (« **Ben voyons, fallait bien s'en douter !!!** »)

L'aide qu'un des deux SFP apportera à l'autre a été quantifiée à 2 ½ journées par semaine.

L'ensemble des paramètres de ce protocole a été défini par la direction : charge de travail, ressources humaines, habilitations, et autre cadre constitutionnel. Le protocole a pris effet le 15 février 2017. La date de fin est prévue pour le 30 septembre.

Nous avons voté POUR ce projet de protocole d'entraide, en rappelant cependant à la Direction qu'il aurait été préférable que ce projet fasse l'objet d'un point du CTL avant sa mise en place au mois de février...

intervention de l'équipe départementale de renfort

Concernant ce point très intéressant de ce CTL, la DDFiP nous a uniquement fait parvenir un tableau de couverture de l'absentéisme de l'année 2016.

Les disparités entre les différentes RAN du Pas de Calais sont assez fortes, parfois. La RAN de Lillers a un taux de couverture supérieur à 100 %, soit 100,77 %, alors que celle de Montreuil est à 83,40 %. La moyenne de couverture est établie à 88,57 %, ce qui est un chiffre malheureusement assez faible. La responsabilité de ce chiffre faible incombe directement aux suppressions d'emplois dans notre département. En effet, l'EDR en a fait les frais comme toutes les structures de notre département depuis des années.

Globalement, l'EDR, c'est 8.377 jours de compensation en 2016 pour l'ensemble de la structure,

A noter qu'il y a 30 % de plus de demandes d'interventions que de possibilités.

Les questions diverses

Site de Saint-Omer : Nous avons demandé un protocole de caisse. Qu'en est-il ?

Réponse de la DDFiP 62 : La réponse n'est pas vraiment claire !!! Il n'y aura pas de protocole de caisse, mais la DDFiP 62 souhaite installer sur le site de Saint-Omer un plan d'action proposé par la direction aux 2 comptables(SIP +TM) . Nous aurions préféré un protocole qui aurait laissé place à la discussion plutôt qu'un plan d'action dirigiste.

PARKING de Béthune : la barrière va être posée ; les panneaux « réservé au personnel » seront posés prochainement (d'ici 2semaines)

Compensation d'horaire pour les formations : suite à un G T national, il est prévu d'octroyer une compensation horaire pour les agents en formation à savoir créditer 2 h au compteur pour les stages suivis dans le département; 4 h pour un département limitrophe et 6h les autres départements.

Réponse de la DDFiP 62 : La DDFiP 62 n'a pas d'informations sur ce sujet. Les retombées du G T ne sont pas encore connues.

Point sur le P A S pour les trésoreries municipales. Les postes municipaux ont reçu un tableau qui était à remplir pour fin avril. Les postes n'ont eu aucune formation. Les postes municipaux devront-ils former les collectivités, ou bien effectuer un suivi auprès des collectivités dans le contexte actuel de manque d'effectifs...

Réponse de la DDFiP 62 : La Direction a littéralement « botté en touche », en stipulant qu'il ne devrait rien avoir à faire de la part des postes municipaux.

Relèvement du seuil de mise en recouvrement à 15,00 € : l'article D1611-1 du CGCT fixe le seuil réglementaire prévu à l'article L 1611-5 au delà duquel les créances du secteur public local peuvent être mises en recouvrement. Le décret n°2017-509 du 7 avril 2017 relève ce seuil de mise en recouvrement à 15,00 € (contre 5,00 € auparavant) . La direction peut-elle se prononcer sur les titres inférieurs à 15,00 € ? Que doivent faire les comptables ? (exemple les cantines ont des titres inférieurs à 15,00 €), De plus, quelle incidence en terme d'emploi ?

Réponse de la DDFiP 62 : La DDFiP 62 propose de « globaliser » les titres de 15,00 €, afin de pouvoir en effectuer le recouvrement, et éventuellement, les poursuites.

les projets de restructurations : Il est important d'adopter dans le Pas de Calais la position du directeur du Nord. Soit, report de l'aménagement des structures + pour 2018 pas de fermeture de trésoreries. La DDFiP du Nord a proposé que les opérations qui pourraient être menées, soient « d'ampleur limitée» avec une discussion sur le sujet à partir de juin. Le Nord est un bel exemple que le Pas de Calais devrait suivre.

Réponse de la DDFiP 62 : Une fois de plus, malheureusement, nous avons eu droit à une non-réponse sur les projets de restructurations dans notre département. Le directeur a bien confirmé qu'il avait des projets, mais que ces derniers n'ont pas encore été signés par le ministre concerné. Donc, il faudra attendre encore avant de connaître l'avenir de certains postes qui se sentent menacés. **Nos collègues devront donc attendre encore et toujours ...**

par contre nous avons bien compris qu'il n'y aurait que peu de place pour la négociation dans ce domaine !

