

COMPTE RENDU DU CTL DU 24 MAI

présents :

FO

Solidaires

CGT

CFTC

UNSA

secrétariat assuré par l'UNSA en remplacement de Solidaires

les liminaires :

du directeur pour remercier m. Vermeersh qui change de service, il sera remplacé par Mme Snauwaert.

Solidaires

CGT

CFTC

réponses du DDFIP; sur le PEL-H : il y aura un CTL en septembre ou octobre sur le sujet.

Rien n'est décidé à ce stade.

Chacun est libre de participer ou pas au remue-ménages sur le devenir de la DDFIP.

Point 1 validation des pv des précédents CTL des 18 et 28 janvier

contestation par Solidaires des localisations de suppressions d'emploi préconisées par une autre OS

vote du 18 : CGT abstention

vote du 28 , CGT et Solidaire : abstention

Point 2 le PNCD

tous les emplois sont pourvus

les locaux sont neufs et jamais utilisés

les orientations des missions : travail sur des listes préparées par le bureau 1D

incitation à la régularisation par envoi de courrier

le service ne recevra pas de public, possibilité de visio-conférence

on s'appuie sur l'expérience de Chateaudun (formation et autre)

liaison avec les autres services : application de suivi d'activité (Alpage, Iliad IS).

Comment définir les enjeux (pour traitement au PCRFP ou PNCD) suivant la complexité du dossier : transfert du dossier au service plus compétent

n'a pas vocation à travailler sur les DFE

Chateaudun arrive à 60 % de régularisation

les plans : la cloison mobile de la salle de réunion, la direction s'assurera de la distance de passage

le bail : 3 ans, possibilité de résiliation,

le prochain site est en cours d'élaboration

il y aura des pointeuses et un règlement intérieur.

l'UNSA a fait remarquer qu'il serait nécessaire d'avertir les futurs collègues que le site se trouve dans une zone

«sensible» et que de ce fait il faudra être prudent : pas d'objet de valeur dans les véhicules, bien attacher les vélos, etc.

Point 3 présentation des résultats départementaux de l'observatoire interne

Solidaire quitte la séance

L'enquête IPSOS diligentée par la DGFIP en 2021 au titre de l'observatoire interne a permis de connaître et analyser le ressenti des agents du Pas-de-Calais1.

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 ;

- 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...

La DDFiP du Pas-de-Calais a donc décidé de mettre en place un plan d'actions qui comprendra 2 volets :

- le premier comprenant plusieurs actions à destination des managers ;
- le second comprenant des actions communes ayant vocation à être mises en place, pour certaines d'entre elles, très rapidement.

dans les statistiques :

le CSRH est rattaché à la direction,

il ressort un mal être des cadres B

l'Enfip est au maximum de ses capacités de formation

34 % des agents se sont exprimés , qu'en est-il des 66 % ? (question CGT)

les e-formations :

les mises en situation (cadre A) doivent être faites en présentiel

certains services ont des difficultés à mettre en place des formations,

incidence des PEL-H sur les géomètres : évolutions à prendre en considération,

le foncier innovant : en expérimentation sur 9 départements, le DDFIP va se renseigner

ACTIONS COMMUNES

<p>Manque d'information sur les réformes en cours et à venir A la question « Je suis bien informé sur les réformes et les projets en cours au sein de ma Direction », 47 % des agents ne sont pas d'accord. A la question « Mon manager m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction », 47% des agents ne sont pas d'accord.</p>	<p>Organisation par la direction, périodiquement (1 fois par trimestre ou semestre) de communications sur les réformes en cours et à venir, par visio ou sur site Association des agents de tous grades à la réflexion sur l'avenir de la DGFIP engagée en mai 2022</p>
<p>Mauvaise maîtrise des nouveaux outils numériques A la question, « Je dispose d'outils numériques collaboratifs adéquats pour travailler avec des collègues », 29 % des agents ne sont pas d'accord (67 % des A + ont répondu oui mais seulement 52 % des B et 59 % des A ; seulement 38 % des agents du CF, 49 % des agents de SIE et 58 % des agents de Trésorerie et de SGC.</p>	<p>Formation à la manipulation des outils modernes de communication pour ceux qui ne sont pas à l'aise avec. Cf ; Indre et Loire : formations sur les nouveaux outils, nomination d'une chargée de mission numérique, création d'une page sur ce sujet sur le site intranet local</p>
<p>Fort stress ressenti par les agents en raison des restructurations en cours et des évolutions de leurs métiers Sur une échelle de 1 à 10, la quantité de stress lié à mon travail est de 6,5 (6,8 en 2021). Les principales raisons du stress au travail : les perspectives d'avenir, la charge de travail, la relation avec la hiérarchie.</p>	<p>Organiser à nouveau des conférences sur la gestion du stress, en complément promotion des formations proposées par l'IPGDE sur l'efficacité professionnelle, la gestion du temps, l'organisation de son travail...</p>
<p>Sentiment d'isolement que peut créer le télétravail et impression que les managers ne se soucient pas assez du bien-être de leurs collaborateurs. Beaucoup d'agents estiment être mal informés des réformes en cours et à venir. A la question « Parmi les pratiques managériales suivantes, quelles sont celles que les managers de votre Direction devraient renforcer en priorité », 45 % des agents répondent « Être attentifs au bien être de leurs collaborateurs, à la qualité de vie au travail ».</p>	<p>Restaurer les moments de partage et de convivialité: le fonds d'amélioration des conditions de travail permettra le financement d'une journée d'études par site ou service qui devra comporter une partie consacrée au travail (informations données par la direction, ateliers sur le travail en équipe, les échanges managers/collaborateurs) et un moment plus festif (repas, visites de sites, animation, conférence...)</p>
<p>Chez les cadres A, il est constaté une baisse de motivation, une inquiétude face au changement et un fort stress au travail. A la question, « ma motivation augmente ou reste stable », 49 % des A ont répondu oui, en retrait de 5 point par rapport à 2021. A la question, « je suis bien informé des projets de ma direction », 59 % des A répondent oui, en retrait de 6 point par rapport à 2021. Stress au travail : 6,7 contre 6,5 pour la DDFiP. A la question, « le rythme du changement au sein de ma Direction me semble aujourd'hui trop rapide », 64 % des A répondent oui, ce qui est plus que les C (46%).</p>	<p>Restaurer les journées d'études destinées aux cadres A: avec des thématiques spécifiques aux A encadrants, là aussi avec un moment festif pour permettre aux agents de discuter, se retrouver, de recréer un esprit d'équipe.</p>
<p>Les résultats des B sont en retrait sur beaucoup d'items (motivation, rythme du changement, qualité de vie au travail, reconnaissance de leur travail). Sur la question "ma direction évolue dans le bon sens", ce sont les B qui affichent le plus mauvais résultat: 80 % contre 74 % pour la DDFiP. Sur la question, le rythme du changement est trop rapide, ce sont encore les B qui répondent le plus oui (77 %), les C sont beaucoup moins</p>	<p>Associer davantage les cadres B aux travaux de réflexion, d'organisation, de pilotage. Organiser des GT par type de métiers, en présentiel ou à distance, leur permettant de mutualiser leurs modes de travail sur des thématiques métiers ou organisationnelles. Valoriser le travail des agents en présentant leurs services, sous forme de vidéos par exemple (cf. initiative du Val de Marne).</p>

**Défendre la laïcité et la liberté, Etre Efficace et Utile,
Négociateur et Agir pour défendre nos droits !**

<p>inquiets (46 %). S'agissant de la motivation, encore une fois les B sont en net retrait (39 % seulement sont optimistes). S'agissant des informations fournies par les managers, les B et les C se situent à 40 % contre 57 % pour les A. La qualité de vie au travail est moins bonne chez les B (5,7) et les C (5,9) que chez les A (6,2) et les A + (6,5). S'agissant de la reconnaissance et de la valorisation dans son travail, seuls 29 % des agents B estiment l'être suffisamment, contre 46 % des A et 59 % des A+. A la question, « Mon manager s'investit dans le développement de mes compétences », 47 % des B répondent oui, en retrait de 4 point par rapport à 2021.</p>	<p>Confier des responsabilités aux B au sein des services afin de les valoriser : qualité de référent sur une thématique métier, formateur, participation à des groupes de travail...</p>
--	---

Point 4 le TBVS

Dans le cadre de la démarche de rénovation de l'outil TBVS, sept indicateurs socles centrés sur les enjeux du travail (absentéisme, temps de travail, mobilité ont été retenus :

- 1) Taux de couverture des emplois;
- 2) Nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de cinq jours ;
- 3) Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps ;
- 4) Nombre d'écrêtements des horaires variables ;
- 5) Volume horaire écrêté ;
- 6) taux de télétravailleur (nouveau 2022) ;
- 7) Taux de rotation des agents.

Ces indicateurs ont pour particularité d'apporter un réel éclairage sur la situation des collectifs. Ils permettent d'observer des évolutions dans le temps et d'établir des comparaisons entre unités de travail.

A l'issue d'un groupe de travail qui s'est tenu avec les organisations syndicales, il a été proposé de retenir les 4 indicateurs complémentaires suivants, considérés comme les plus pertinents pour mesurer la situation d'un service :

- le taux d'absentéisme pour maladies (COM, CLM) ;
- les emplois non pourvus : cet indicateur complète le taux de couverture des effectifs qui inclut les renforts en EDR ;
- le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial interne remontées à l'assistant de prévention ;
- le taux de recours contre le compte rendu de l'entretien professionnel au niveau local : pour un suivi de l'évolution des recours suite à la fin des bonifications lors de l'entretien professionnel.

Ces indicateurs ont été adoptés au cours du CTL du 15 février 2018.

<p>L'année 2021 a été marquée par la poursuite du déploiement des opérations de restructuration liées à la mise en place du nouveau réseau de proximité, mais aussi par la suite de la crise sanitaire liée au COVID-19 qui a eu un impact notable sur l'organisation des services, l'absentéisme, et le recours au télétravail imposé sur certaines périodes. S'agissant de la crise sanitaire, le volume d'agents en situation d'autorisation d'absence a fortement diminué par rapport à l'année 2020, au profit du développement du télétravail.</p>
--

Répartition par type de fiche de signalement

	DONNEES 2019	DONNEES 2020	DONNEES 2021
Insultes / Injures		2	10
Menaces verbales		3	5
Menaces physiques		0	0
Conflits entre collègues		2	0
Conflits avec la hiérarchie		2	0

le taux de couverture des emplois augmente

TBVS 2019	TBVS 2020		TBVS 2021	
91,17 %	-10,03 % par rapport à 2019	82,03 %	+7,91 % par rapport à 2020	88,52 %

Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours a augmenté (↗)
TBVS 2019 : 584 ; TBVS 2020:368 ; TBVS 2021:415

Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps diminue (↘)
TBVS 2019 : 6088 ; TBVS 2020 : 8727 ; TBVS 2021 : 6494,50

Le nombre des écrêtements des horaires variables diminue (↘)
TBVS 2019 : 1126 ; TBVS 2020:1149 ; TBVS 2021 : 1099

Le volume horaire écrêté continue de diminuer (↘).
TBVS 2019 : 4191,13 ; TBVS 2020 : 3947,37 ; TBVS 2021 : 3450,54

Par structures :

En 2021, 9 services (pour 12 en 2020 et pour 10 en 2019) ont un volume horaire écrêté moyen par agent supérieur à 5. 2 trésoreries se détachent nettement :

- La trésorerie d'Arras Amendes avec 30,34 heures écrêtées en moyenne (25,48 en 2020 et 38,81 en 2019) ;
- Le SPF de Boulogne 2 avec 23,59 heures écrêtées en moyenne (18,22 en 2020 et 6,05 en 2019).

39 services comptabilisent un volume horaire écrêté moyen par agent inférieur à 1 (dont 7 services qui n'en comptabilisent aucun)

Arras amendes en tête du podium
Arras amendes et Spf Boulogne sont 2 postes en observation « bienveillante » lol

Le taux de télétravailleurs (nouveau)
TBVS 2021 : 53,54 %

le taux de rotation des agents diminue :
TBVS 2021 : 10,94 % ; TBVS 2020 : 14,29 % ; TBVS 2021 : 12,24 %

le taux d'absentéisme pour maladie continue de diminuer :
TBVS 2019 : 5,50 % ; TBVS 2020 : 5,18 % ; TBVS 2021 : 4,45 %

Le nombre d'emplois non pourvus augmente :
TBVS 2019:39 ; TBVS 2020 : 27 ; TBVS 2021 : 43

il n'y a pas de fiche de signalement interne

Le taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local augmente fortement (↗)
TBVS 2019 : 0,07 % ; TBVS 2020 : 0,07 % ; TBVS 2021 : 0,36 %

BILAN DE L'ANALYSE :

Le TBVS 2021, n'a pas mis en évidence de situations nouvelles au regard du contexte humain et social déjà connu des services.

Au niveau du département, la situation s'est améliorée sur plusieurs points :

- au regard des indicateurs d'absentéisme, si le nombre de période de congés maladie de courte durée de moins de 5 jours a augmenté de 12,77 % (passant de 368 à 415), le taux d'absentéisme pour maladie (COM, CLM) a diminué de 14,09 %. Ainsi, les arrêts maladies de courte durée sont certes plus nombreux mais représentent moins de jours d'absence au total.
- Le nombre de jours mis en CET a baissé de 25,58 %.
- Le nombre et volume des écrêtements ont diminué respectivement de 4,35 % et de 12,59 %.
- Le taux de couverture des effectifs a progressé de 7,91 % revenant presque au niveau de 2019.

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.

LES POINTS D'ALERTE

Aucune catégorie de services ne présente un faisceau d'indice de dégradation significatif.
Cela étant, certains indicateurs perdurent d'une année sur l'autre pour quelques catégories de service.

Il n'est pas relevé de service cumulant des moyennes anormalement élevées au niveau de la totalité des indicateurs.

***Défendre la laïcité et la liberté, Etre Efficace et Utile,
Négociateur et Agir pour défendre nos droits !***

De même, aucun service ne cumule une dégradation des indicateurs de présentisme

Il n'est pas relevé de service cumulant des moyennes anormalement élevées au niveau de la totalité des indicateurs.

De même, aucun service ne cumule une dégradation des indicateurs de présentisme (jours mis en CET, nombre et volume des écrêtements) avec ceux de l'absentéisme (nombre d'arrêt de courte durée et taux d'absentéisme pour maladie).

Des services se distinguent néanmoins au regard de certaines catégories d'indicateurs. Ils sont les suivants :

- Les indicateurs relatifs au présentisme de la Direction sont élevés : 1 401 jours mis en CET (moyenne de 6,22 jours par agents) ; 190 écrêtements pour 580,05 heures (soit 0,84 écrêtement pour 5,57 heures en moyenne par agent).

- Les indicateurs de présentisme du SGC de Béthune sont marqués : 174 jours mis en CET (moyenne de 5,15 jours par agent) et 43 écrêtements représentant 356,08 heures (soit une moyenne par agent de 1,27 écrêtement pour 10,53 heures). Le taux de rotations est également élevé (29,59 %).

- Le centre de contact de Lens connaît un absentéisme important : 20 congés maladie de courte durée (moyenne par agent de 1,3) et un taux d'absentéisme pour maladie (COM,

CLM) de 5,76 %. 171 jours sont mis en CET (soit 11,15 jours en moyenne par agent).

- La Paierie connaît la même tendance relative à l'absentéisme : 15 congés maladie de courte durée (moyenne par agent de 0,52) et un taux d'absentéisme pour maladie (COM, CLM) de 4,07 %.

- Enfin, la trésorerie d'Arras amendes voit ses indicateurs relatifs au présentisme se démarquer comparativement aux autres structures. Ainsi, les écrêtements en nombre et en volume continuent à être significatifs (27 écrêtements pour 323,38 heures en 2021, 22 écrêtements pour 280,33 heures en 2020). Le service connaît également un taux de rotation des agents important (23,54 % en 2021 et 18,18 % en 2020).

Ces services ont fait l'objet d'un soutien sous la forme d'intervention de l'équipe départementale de renfort et d'attribution de crédit auxiliaire.

- 434 jours d'EDR ont été attribués pour la Direction, 147 jours pour le SGC de Béthune, 28 jours pour la paierie et 157,5 jours pour Arras Amendes.

- Pour les auxiliaires, la Direction a bénéficié de 33 semaines de renfort, 8 semaines pour le SGC de Béthune, 3 semaines pour la paierie départementale et 8 semaines pour la Trésorerie d'Arras Amendes.

Par ailleurs, les trois services dont certains indicateurs étaient plus particulièrement dégradés en 2020 présentent une amélioration en 2021. Ainsi :

- L'EDR : le nombre de jours mis en CET qui avait augmenté de 29,6 % en 2020 a diminué de 32,4 % revenant à un résultat en dessous de celui de 2019. Le nombre d'écritements et le volume horaire écrités qui avaient augmenté respectivement de 1 à 19 et de 3,78 à 136,58 entre 2019 et 2020 est passé à 0. En effet, aucun agent de l'EDR n'a été écrité en 2021 ;

- le SPF de St Omer : la moyenne par agent du nombre de jours mis en CET qui était passée de 4,48 à 9,13 jours (+ 104 %) est descendue à 5,56 jours en 2021 (- 39 %). Au niveau des écrêtements des horaires variables, le volume horaire écrité moyen avait augmenté (7,22 heures par agent pour 4,43 en 2019) alors même que le nombre des écrêtements était resté stable (11 jours en 2019 et 2020). En 2021, ces indicateurs sont passés respectivement à 2,78 en moyenne par agent pour un total de 8 jours écrités.

- la Trésorerie/SGC de Lillers avait enregistré des écrêtements et un nombre de jours mis en CET significatifs. Ainsi, en 2020, elle recensait une moyenne par agent de 9,18 heures écrités pour 1,96 écrêtements (en 2019, 4,18 pour 1,52). En 2021, ils sont désormais respectivement de 0,46 pour 0,93. De même, le nombre de jours mis en CET avait augmenté fortement (15,38 jours en moyenne par agent pour 3,5 en 2019, soit +339 %).

En 2021, ils sont de 6,45, soit une diminution de 58 %.

Point 5 budget :

gestion budgétaire, bilan 2021 :

6 574 655 en AE

6 280 709 en CP

matériel informatique : 190 684€

impression et reprographie : 13 448€

matériel logistique (téléphones mobiles + clés 4G) 19 360€

mobilier :

- achat de bureaux (Bruay Arras amendes) 10 435€
- tables de pique nique : 3 515€
- mugs : 2 304€

véhicule (Renault ZOE) 23 769€

fonctionnement courant :

- frais de déplacements 895 384€
- dépenses sur carte d'achats (papier, fournitures de bureau, consommables informatiques) 69 082€

dépenses liées au covid : 255 000€

affranchissement : 899 550€

dépenses d'énergies payées par la direction locale : 108 934€

nettoyage et collecte des déchets : 782 281€

vigiles : plus de 60 000€

les dépenses de transport de fonds continuent de diminuer : -28,14 %

Evolution des dépenses relatives à l'action sociale :

CALAIS: 24 412 €

ARRAS: 30 789 €

BETHUNE: 35 946 €

LENS: 22 115 €

MONTREUIL: 19 367 €

***Défendre la laïcité et la liberté, Etre Efficace et Utile,
Négocier et Agir pour défendre nos droits !***

Par ailleurs RH2C a délégué 3533 € pour le financement d'un fauteuil adapté

le centre de contact de Lens :

Bail (engagement pluri annuel) 881 761€
nettoyage (engagement pluri annuel) 21 190€
mobilier, badgeuses, visio 67 942€
smartphones, casques : 16 497€
fontaine à eau : 1 649€
total : 989 040€

les véhicules hybrides sont retirés du marché
le marché des bornes électriques ne concernera que les véhicules de service

PROGRAMME IMMOBILIER 2022

Depuis 2018 toutes les dépenses immobilières sont désormais imputées sur le BOP 723.

DGF 2022 :

5 524 000 en AE
5 524 000 en CP

	Nature des travaux	Crédits
CDFP Boulogne	Aménagement du SGC	80 000
CDFP Calais	Aménagement du SGC	42 000
CDFP Montreuil	Aménagement du SGC	120 000
	TOTAL	242 000

les organisations syndicales demandent un bilan immobilier consécutif au NRP (vente, fin de location etc)

Point 6 la formation

présenté par Arnaud Gaffet

suite au covid on est passé de 16 à 25 % de e-formation : e-formation utilisé en matière de pré-requis ; il n'y a pas d'objectif chiffré en volume d'e-formation.

c'est l'Enfip qui décide du contenu
on peut demander du télétravail juste pour suivre une e-formation

remboursement des frais de formation, est-on obligé de faire une facturette pour les frais de repas ?
Deweindt argumente que c'est une directive nationale.

Bilan 2021 :

nombre de jours de formation métier : 3690,2

Les préparations aux concours internes et examens professionnels

Les préparations aux concours suscitent toujours un vif intérêt de la part des agents de la DDFIP. Il est à noter que la participation aux stages présentiels est cependant limitée à deux possibilités d'inscription par concours.

Depuis 2016 un resserrement et un allègement du dispositif de préparation pour les concours d'inspecteur interne, de contrôleur interne normal et spécial et l'examen professionnel de B en A a été mis en place. En effet, on est passé de 3 stages présentiels à 2.

C'est ainsi qu'en 2021, 59 préparants inscrits ont bénéficié de 252,5 jours de formation en présentiel.

En 2020, on en dénombrait 37 représentant 73,90 jours de formation.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il constitue une composante du Compte Personnel d'Activité (CPA) institué par la loi Travail. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 . il est mobilisable, à l'initiative de l'agent, pour suivre toute action de formation professionnelle qui vise à

mettre en oeuvre un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut avoir pour objectif de changer de domaine de compétences, d'accéder à de nouvelles responsabilités (en préparant un concours ou un examen professionnel),

de se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé. Les demandes de formations sont examinées par les directions locales.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) au 31 décembre 2016 sont considérés comme des droits CPF. Alors que le DIF était plafonné à 120 heures, les droits acquis au titre du CPF (et pouvant donc intégrer ceux du DIF) sont plafonnés à 150 heures.

Depuis juin 2018, chaque agent public peut visualiser ses droits acquis au titre du CPF via son compte personnel d'activité directement en ligne sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr

les apprentis accueillis par la direction :

3 apprentis pour l'année scolaire 2020/2021 (1 au SIE BETHUNE, 1 au SIE LENS) dont l'un d'entr'eux était déjà présent au titre de l'année scolaire précédente (division Assiette).

Concernant l'année scolaire 2021/2022, celle-ci a permis d'accueillir 5 apprentis dont l'un d'entre eux était déjà présent au titre de l'année scolaire précédente.

Ils ont été affectés comme suit :

- 1 au SGC de LENS
- 1 au SIP de ST-OMER
- 1 au SIE de BETHUNE
- 1 à la division Assiette
- 1 au SIE de LENS (déjà présent l'année précédente)

2022 :

formation TVA à l'importation

stage stratégie patrimoniale

un programme a été établi, vous pouvez nous le demander en répondant à notre mail d'information

Point 7 rapport d'activité :

un document de 22 pages pour nous informer que nous avons bien travaillé !

questions diverses :

quel avenir pour le recouvrement : pas encore de réponse
«il est urgent d'attendre»

création d'un s-fact à arras Ch

préalable avec la direction de l'hôpital, étude de faisabilité

voir si c'est techniquement faisable

pas de réponse avant 2023

L'UNSA ayant des sections dans toutes les directions de la fonction publique, nous avons contacté les collègues de la Santé pour être informé au plus vite des éventuels changements nous concernant.

Pour plus d'informations, vous pouvez nous contacter à :
unsa.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr