



## Comité Social d'Administration Local du 22 février 2024

Ce Comité Social d'Administration local s'est tenu dans les locaux la DDFiP du Pas-de-Calais. Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 55. La présidence était assurée par M. Claude Girault, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par Mme Hélène Snauwaert, et le secrétariat-adjoint par M. Gilles Delwaulle de l'UNSA DDFiP 62.



### L'ordre du jour

**Point 1 :** Programmation des travaux du CSAL pour l'année 2024

**Point 2 :** Le SIP de demain – Point suite au séminaire du 20 juin 2023

**Point 3 :** Réflexions sur l'organisation des PCR

**Point 4 :** Bilan de la mise en place du NRP

**Point 5 :** Bilan 2023 de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles

**Point 6 :** Présentation du Plan départemental de transition environnementale

**Point 7 :** Question diverses



syndicats présents à ce Comité Social d'Administration Local

Vos représentant(e)s CFTC DDFiP 62 au Comité Social d'Administration Local :

**Frédérique Monchy**  
Titulaire, S I P de Lens

**David Kaczmarek**  
Suppléant, E D R

**Yann Plouviez**  
Expert, P N C D de Béthune



A noter, car c'est important, que ce C S A L ne comporte aucun point soumis à un vote des Organisations syndicales. Ainsi que nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire, des votes étaient importants sur les sujets des travaux du CSAL pour 2024, du SIP de demain ou encore de la mise en place du NRP. Ce comportement, ce n'est pas du dialogue social, mais du monologue administratif.



## Point 1 : Programmation des travaux du CSAL pour l'année 2024

Concernant la programmation des travaux du CSAL pour l'année 2024, la Direction nous a fourni un calendrier complet sur les prochaines réunions du CSAL . En effet, il est prévu que le comité débattre au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Les prochains CSA	
Mars 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Election du secrétaire de la formation Spécialisée</li> <li>2. Approbation du PV de l'Assemblée Générale du 12 novembre et 15 décembre 2023</li> <li>3. Bilan des actions de formation 2023 et d'attribution des crédits 2024</li> <li>4. Révisé d'informations essentielles (santé, sécurité et conditions de travail 2024)</li> <li>5. Proposition d'attribution des crédits 2024</li> </ul>
27 septembre de mai 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation du PV de l'Assemblée Générale du 2 février et du 23 février</li> <li>2. Bilan des actions de formation 2023 et d'attribution des crédits 2024</li> <li>3. Bilan 2023 et budget 2024 des campagnes de formation et des outils de travail</li> <li>4. Bilan 2023 de l'activité des CSAL (pour information)</li> <li>5. Budget et conditions financières 2024 et prévisions 2024 (pour information)</li> <li>6. Bilan 2023 de formation professionnelle et plan professionnel de formation 2024 (pour information)</li> <li>7. Révision d'activité 2023</li> </ul>
juin 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation du PV de la formation spécialisée du 10/02/2023</li> <li>2. Point sur le statut du groupe de travail (pour information)</li> <li>3. Révision de l'activité 2023</li> <li>4. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>5. Révision de l'activité 2023</li> <li>6. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>7. Révision de l'activité 2023</li> <li>8. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>9. Révision de l'activité 2023</li> <li>10. Révision de l'activité 2023</li> <li>11. Révision de l'activité 2023</li> <li>12. Révision de l'activité 2023</li> <li>13. Révision de l'activité 2023</li> <li>14. Révision de l'activité 2023</li> <li>15. Révision de l'activité 2023</li> <li>16. Révision de l'activité 2023</li> <li>17. Révision de l'activité 2023</li> <li>18. Révision de l'activité 2023</li> <li>19. Révision de l'activité 2023</li> <li>20. Révision de l'activité 2023</li> </ul>
2 septembre de septembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation du PV</li> <li>2. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>3. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>4. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>5. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>6. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>7. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>8. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>9. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>10. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>11. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>12. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>13. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>14. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>15. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>16. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>17. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>18. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>19. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>20. Bilan des actions de formation 2023</li> </ul>
Septembre de novembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Approbation du PV de la formation spécialisée de juin 2024</li> <li>2. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>3. Point sur le statut du groupe de travail (pour information)</li> <li>4. Révision de l'activité 2023</li> <li>5. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>6. Révision de l'activité 2023</li> <li>7. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>8. Révision de l'activité 2023</li> <li>9. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>10. Révision de l'activité 2023</li> <li>11. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>12. Révision de l'activité 2023</li> <li>13. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>14. Révision de l'activité 2023</li> <li>15. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>16. Révision de l'activité 2023</li> <li>17. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>18. Révision de l'activité 2023</li> <li>19. Bilan des actions de formation 2023</li> <li>20. Révision de l'activité 2023</li> </ul>

Le calendrier prévisionnel des instances pour l'année 2024 est accessible sur la page d'accueil du Compte rendu de ce Comité Social d'Administration Local et il détaille les dates prévisionnelles des instances et les sujets susceptibles d'être inscrits à l'ordre du jour.



**Concernant ce point 3 sur le SIP de demain, la direction nous a fourni une documentation de taille. En effet, elle nous a rédigé 85 pages sur ce point.**

Elle nous rappelle donc le Directeur général avait 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 précédentes 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.

La DDFiP confirme donc qu'il a fallu recentrer les SIP sur leur cœur de métier, à savoir l'accueil généraliste et multi-canal (guichet, téléphone, courriel, courrier) des usagers particuliers, 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.

La direction générale n'a pas défini de modèle type d'organisation des SIP et laisse la possibilité aux directions locales d'adapter ces principes et orientations afin de tenir compte du contexte local. Dans notre département, les échanges sur ces évolutions ont démarré par anticipation dès le 2 février 2023 par l'organisation d'un séminaire métier à Arras autour 4 thématiques :

- Le SIP de demain : Quelles missions ? Quelles liaisons avec les autres services? Quels risques ?
- Le SIP de demain : Quelle organisation ? Quel pilotage ?
- Le SIP de demain : Quels types d'accueil pour quel public ?
- Le SIP de demain : Quel accompagnement et quel soutien ?

L'évolution des missions du SIP a fait l'objet d'une première présentation détaillée lors du Comité Social d'Administration Local en mars 2023.

La DDFiP Pas-de-Calais nous a confirmé que sa réflexion s'est poursuivie avec un séminaire métier organisé à Béthune le 20 juin 2023 réunissant l'ensemble des cadres et agents des SIP, en présence de représentants du bureau GF1A. En amont de l'organisation du séminaire un questionnaire a été adressé aux agents de catégorie B et C des SIP.

Pour conclure, la Direction a stipulé que la situation et la taille des SIP du département ne conduiront pas à la définition d'un schéma unique d'organisation mais la démarche engagée doit permettre à chaque structure de s'inscrire dans un chemin d'évolution qui permette d'atteindre une organisation cible répondant aux attentes rappelées plus haut, à savoir : l'accueil de l'utilisateur cœur de métier du SIP et affaire de tous, la réaffirmation de la mission essentielle des SIP en matière de tenue et de qualité des fichiers comme de prévention et de lutte contre la fraude, l'effectivité de la désectorisation des travaux et du décloisonnement des compétences pour aller vers davantage de polycompétences.

**Plusieurs groupes de travail entre agents, adjoints, chefs de service et directions seront mis en place à compter de mars 2024 pour décliner la suite des travaux.**

Suite à l'audit des PCR effectué en avril 2022 par la Mission départementale Risques et Audit, notre DDFiP du Pas-de-Calais 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'assurait pas une bonne homogénéité dans la couverture du tissu économique du département.

Les effectifs ne sont pas vraiment bien répartis avec pour deux des trois services un nombre de cadres A plus importants. L'organisation 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 PCR d'Arras et de Boulogne-sur-Mer.



La direction a donc décidé de lancer des travaux dans un cadre participatif. Pour cela, deux groupes de travail vont être créés, l'un portant sur l'organisation territoriale des PCR et le second sur le métier des PCR, les méthodes de travail et la formation. Aucune décision n'a été prise sur ces deux sujets, aucune orientation prioritaire ne domine à ce stade de la réflexion.

Le groupe de travail portant sur l'organisation des PCR examinera si le dispositif départemental actuel, mis en place en 2017, conserve toute sa pertinence, tant sur la répartition des compétences territoriales que sur les lieux d'implantation des services. Le groupe de travail métier réfléchira sur l'harmonisation des méthodes de travail, sur la création de référent sur des sujets complexes à définir.

En vue d'anticiper les prochains départs d'agents expérimentés, le groupe de travail réfléchira également au développement de la polyvalence des agents, au renforcement du dispositif de formation et la mise en place d'un dispositif de tutorat.

La conclusion des travaux du groupe de travail est prévue pour la mi-avril 2024.

La DDFiP 62 nous a rappelé qu'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, avec ce triste NRP.



Il faut être logique, augmenter le nombre de points de contact pour les usagers et améliorer les prestations de conseil aux collectivités locales sont des actions parfaitement inutiles si la direction n'avait pas fermé un très grand nombre de trésoreries du département à cause de son NRP.

Donc, dans le cadre de son NRP, qui selon elle induit une transformation profonde des relations avec et entre les agents, les cadres et avec les territoires il a été décidé la création d'une équipe projet NRP. Cette équipe s'est déplacée à de multiples reprises, accompagnée d'un ou de plusieurs responsables de division (fonction des préoccupations remontées par les chefs de service) et le cas échéant d'un membre du commandement, sur l'ensemble des sites concernés par une opération de restructuration.

#### → Ressources Humaines

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.

Mouvement local	Nombre d'agents concernés par une opération NRP	Nombre d'agents ayant obtenu leur 1er vœu
01/09/2021	135	125
01/09/2022	54	44
01/09/2023	76	72

265 agents ont demandé la primes de restructuration, 241 l'ont obtenu. Pour ce qui est de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, 206 l'ont demandé et 202 l'ont obtenu.

#### → Immobilier

Bien évidemment, 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, seulement 511.000 € de loyers annuels sont économisés et 10.000 m<sup>2</sup> de bureaux ont été restitués. Une fois de plus, il ne fallait pas se lancer sur ce triste NRP, très coûteux.

#### → Accueil de proximité (liste consultable sur la page d'accueil du Compte rendu.)

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). Certes, mais avant que la DDFiP 62 ferme de très nombreuses trésoreries, l'accueil de proximité fonctionnait parfaitement bien. Il ne fallait pas de NRP, une fois de plus, et ce n'est pas la dernière.

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

**Tout ceci n'aurait strictement servi à rien du tout si la DDFiP 62 n'avait pas ouvert son triste NRP...**

La DDFIP du Pas-de-Calais nous a rappelé que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique supprime, en son article 25, la compétence des CAP s'agissant des actes de promotion des agents. Dans ce cadre, elle prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion doivent :

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.

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.

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).



La direction stipule que la procédure de sélection est annuelle. Les promotions et avancements sont réalisés dans le cadre d'une campagne annuelle. En conséquence, il n'y a pas de reconduction automatique d'une campagne à l'autre de l'inscription dans la catégorie des candidats proposés classés au niveau local. La non-reconduction dans la catégorie des candidats proposés classés fait l'objet d'une information systématique. L'aptitude est une donnée mesurée chaque année en fonction de l'évaluation professionnelle des candidatures en lice.

Candidatures des agents en fin de carrière : Dans la cadre de l'orientation ministérielle en faveur des fins de carrière, le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une inscription sur la liste d'aptitude dès lors que ces agents présentent les aptitudes requises pour être promus au corps supérieur.

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

Ces critères peuvent conduire à revoir les classements opérés à l'occasion des listes d'aptitudes précédentes. La seule expertise dans un domaine métier ne peut suffire au regard de l'extrême sélectivité des listes d'aptitude.

En 2023, la liste d'aptitude de B en A a concerné 80 agents pour 424 agents éligibles, 36 hommes et 44 femmes. Celle de C en B a concerné 46 agents pour 280 agents éligibles, 22 hommes et 24 femmes.



## Point 6 : Présentation du Plan départemental de transition environnementale

La direction indique que la transition environnementale de la DGFIP constitue un de ses engagements majeurs à court comme à long terme. La DGFIP a rendu public le 25 mai 2023 son bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) ainsi que son plan de transition pour la période 2023-2025, comportant les objectifs chiffrés de réduction de ces émissions et les moyens pour y parvenir.

Organisé en 6 axes (Gouvernance et pilotage, Animation et sensibilisation, Mobilités, Bâtiments, Achats et Numérique), le Plan de transition 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.



Les plans d'actions territoriaux ne constituent pas un exercice isolé de la réflexion sur l'action environnementale de la direction. Ils s'insèrent dans le cadre d'actions déjà engagées ou à venir, dans chacune des directions locales. Ils sont donc nécessairement reliés aux autres exercices associés, tels que l'exercice de programmation immobilière ou encore les plans d'actions spécifiques en cours ou à venir, en matière de gestion du papier ou de réduction des déchets par exemple.

De même, la démarche environnementale de la DGFIP étant plus vaste que la seule limitation des émissions de GES, les plans de transition locaux doivent veiller à comporter un volet relatif à la préservation de la ressource en eau.

La DDFIP 62 a signé un marché avec le groupement ITER pour établir un diagnostic sur 5 sites différents (Arras Direction, Arras Montuelle, Béthune, Boulogne et Lillers). Ainsi les agents de ces 5 sites ont été amenés à répondre à un questionnaire du 2 au 22 octobre 2023, sur leurs habitudes de déplacements Domicile-travail ou professionnels, leurs souhaits d'autres possibilités de mobilité, d'équipements... Le taux de participation a été particulièrement élevé pour ce type d'enquêtes en ligne, signe d'un souhait d'évoluer vers d'autres modes de déplacements.

Le plan de mobilité est accessible depuis la page d'accueil du compte rendu.

	Arras Direction	Arras Montuelle	Lillers	Béthune	Boulogne sur Mer
Nombre de répondants	198	110	15	69	88
Taux de participation	78 %	61 %	58 %	46 %	60 %

Un plan d'actions et de communication va être décliné au niveau départemental. Il concernera l'ensemble des agents du département.

### Les grandes lignes du plan d'action :

**Axe 1 :** Réduire ou optimiser les déplacements, en facilitant le travail à distance, en évitant certains déplacements, en optimiser les déplacements professionnels et méridiens. Il faudra aussi inciter au covoiturage lors des déplacements professionnels et promouvoir le développement de l'électromobilité

**Axe 2 :** Il faudra améliorer les infrastructures « vélo » sur sites des finances publiques. Egalement, il faudra valoriser les offres et aides pour une mobilité durable (forfait mobilité durable, abonnement transports en commun ...).

**Axe 3 :** Il faudra communiquer sur les actions nationales ou européennes et aussi valoriser les aides et offres pour une mobilité durable.

Rien de particulier.



*Connaissez-vous les valeurs de la CFTC ? Elles ont un socle commun :*

*l'humain avant tout. Nous nous rassemblons autour du « Mieux vivre ensemble », ainsi que de la tolérance, du partage et de l'entraide. En un*

*mot comme en cent, voyez Plus grand avec la CFTC.*