



## Comité Social d'Administration Local du 10 septembre 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 50. La présidence était assurée par M. Jean-Marc Leleu, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par Mme Hélène Snauwaert et le secrétariat-adjoint par Mme Catherine Verdaux de Solidaires DDFiP 62.



**Point 1 :** Approbation des procès-verbaux des CSAL du 14 mai et du 23 mai.

**Point 2 :** Modification de la date de création du P C R P Départemental.

**Point 3 :** Création des S G C , retour d'expériences des agent(e)s.

**Point 4 :** Etude de faisabilité du regroupement des services arrageois sur les immeubles de Foch et Montuelle.

**Point 5 :** Tableau de bord de veille sociale.

**Point 6 :** Présentation des résultats de l'Observatoire Interne.



Les 4 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 62

Sébastien Duhamel  
Expert, P C E d'Arras



## Point 1 : Approbation des procès-verbaux des CSAL du 14 mai et du 23 mai ...

Les 4 syndicats présents ont voté unanimement **POUR** l'approbation du procès-verbal du CSAL du 14 mai. Par contre, ils ont unanimement voté **CONTRE** le procès-verbal du CSAL du 23 mai car ce document ne retranscrivait pas ce qui avait été dit au cours de cette réunion et que, de plus, il était sujet à interprétation.



## Point 2 : Modification de la date de création du PCRP Départemental ...

La Direction nous a rappelé que la création d'un PCRP départemental a été décidée avec son siège sur la commune d'Arras et une antenne pérenne sur la commune de Montreuil.

La répartition des emplois entre ces 2 implantations est la suivante :

	Siège Arras	Antenne de Montreuil	Total
A+	2	1	3
A	6	6	12
B	15	8	23
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>38</b>

Aussi, afin de préserver les droits des agent(e)s, la Direction propose de modifier la date de création du PCRP départemental au 1er janvier 2025 (au lieu du 1er septembre 2024). Les priorités pourront ainsi s'appliquer dans le cadre du mouvement national de janvier 2025 et du mouvement local du printemps 2025.

Tous les agent(e)s ALD du fait de cette réorganisation pourront participer au mouvement national de mutation de janvier 2025 et devront participer au mouvement local de mutation du printemps 2025 pour obtenir un poste fixe. A cette occasion, ils pourront faire valoir leur priorité (suivre son emploi ou sa mission, priorité pour rester sur la résidence...).

S'ils le souhaitent, les agent(e)s du PCRP de St Omer mutés au PCRP d'Arras ou à son antenne de Montreuil pourront continuer à travailler depuis l'antenne non pérenne de St Omer jusqu'à sa suppression au 1er septembre 2026. Dans ce cas, ils devront attendre leur prise de poste effective au PCRP d'Arras ou à l'antenne de Montreuil pour pouvoir bénéficier de la PRS.

De même, s'ils le souhaitent, les agent(e)s du PCRP de Boulogne mutés à l'antenne de Montreuil pourront continuer à travailler depuis l'antenne non pérenne de Boulogne jusqu'à sa suppression au 1er septembre 2027. Dans ce cas, ils devront attendre leur prise de poste effective à l'antenne de Montreuil pour pouvoir bénéficier de la PRS. Les agents impactés par la restructuration qui n'obtiendraient pas leur mutation au mouvement du 1/09/25 pourront bénéficier de la PRS dès lors qu'ils changent effectivement de résidence administrative d'ici au 1/09/28.

La Direction a rappelé par ailleurs que les agent(e)s, s'ils le souhaitent, peuvent prétendre à l'indemnité de départ volontaire dans le cadre d'une restructuration de service. La rupture conventionnelle permet également d'envisager une reconversion en dehors de la fonction publique.



**Nos quatre organisations syndicales présentes à ce C S A L ont unanimement voté CONTRE la modification de la date de création du P C R P Départemental. Ce point fera donc l'objet d'une seconde convocation le 1<sup>er</sup> octobre prochain.**



### **Point 3 : Création des S G C , retour d'expériences des agent(e)s ...**

La direction nous a rappelé que ses opérations de création de SGC sont achevées le 1er septembre 2023 dans le département du Pas-de-Calais. Nous tenons à rappeler aussi qu'avant ses opérations de créations, elle a fait ses opérations de fermetures de très nombreux postes comptables... et, qu'au final, sans les fermetures de postes, pas besoin de créer des SGC ...

Selon elle, compte tenu de l'importance des opérations menées, un retour d'expérience est apparu nécessaire. Il a pris deux formes. Dans un premier temps, chaque poste a fait (ou fera l'objet pour les toutes dernières opérations) d'un retex avec l'encadrement du SGC. Dans un second temps, un questionnaire a été adressé aux agents A, B et C, le 31 mai 2024, afin de connaître leur ressenti, interrogations, attentes, suite à la création de ces nouvelles structures.

La direction reconnaît qu'une majorité des agent(e)s des SGC semblent avoir trouvé leur place dans la nouvelle organisation de la mission comptable, une proportion significative exprime toutefois un certain nombre d'attentes organisationnelles, sur le contenu de la mission et la manière de l'exercer, ainsi que sur le rôle des CDL, points qu'il conviendra d'analyser plus précisément avec les responsables de service dans un proche avenir.

Concernant le Télétravail, 63 % des agent(e)s ont déclaré avoir recours au télétravail (59 % dans les postes de moins de 15 agents, et 64 % dans les postes de plus de 15 agents). Ce taux cache une disparité importante entre les grades puisqu'il s'élève à 70 % pour les agents B et C, mais à 36 % pour les inspecteurs.

À la question « comment qualifieriez-vous votre intérêt pour les missions que vous exercez en SGC ? », une large majorité d'agent(e)s (86 sur 122, soit 70,4 %), ont donné une note supérieure ou égale à 7 sur 10. Dans les plus petits SGC, le taux atteint même 82 %, contre 68 % dans les autres SGC. Au final, 61 % des agent(e)s ont déclaré que leurs missions actuelles leur paraissent toujours aussi variées. Ils sont 77 % dans les SGC de moins de 15 agent(e)s. Il existe toutefois des disparités significatives entre les grades : 82 % pour les inspecteurs, 70 % pour les agent(e)s C, mais 51 % pour les contrôleurs.

89 % des participant(e)s au questionnaire ont confirmé recevoir les actualités métier de leur mission (courriels numérotés de la DSPL, courriels des autres divisions, flash du SPL, notes DG, etc) que ce soit systématiquement (45%) ou ponctuellement (44%). Ils sont un peu moins nombreux (82%) dans les SGC de moins de 15 agent(e)s. A contrario, 11 % d'entre eux indiquent ne pas recevoir d'informations, ce qui est un point de vigilance. A noter qu'aucun cadre A n'a apporté ce type de réponse.

Dans leur grande majorité (soit 81%), les agent(e)s estiment avoir suffisamment connaissance de l'offre de formation utile à l'exercice de leurs missions. Le score est un peu meilleur pour les inspecteurs (86%) que pour les agent(e)s C (73%). En commentaires, il est indiqué que l'information se fait par le biais de consultation de Semafor, directement par l'encadrement ou grâce aux messages de la formation professionnelle.



## Point 4 : Regroupement des services arrageois sur les immeubles de Foch et Montuelle ...

La Direction des finances publiques du Pas-de-Calais nous rappelle qu'elle dispose de 4 implantations sur le territoire de la commune d'Arras :

Le bâtiment Brassart (locatif) pour une partie des services de la direction.

Le bâtiment Foch (domanial) pour une autre partie des services de direction et le SGC.

Le bâtiment Crinchon (domanial) pour la Paierie départementale.

Le bâtiment Montuelle (domanial) pour les autres services déconcentrés arrageois.

Le bail du bâtiment Brassart arrive à échéance au 31 décembre 2025. Le loyer actuel TTC avec charges s'élève à environ 620.000 € par an. Les trois autres bâtiments relèvent du patrimoine de l'État.

La Direction de l'Immobilier de l'État (DIE), la DGFIP et de la division Budget Immobilier Logistique de la DDFIP du Pas-de-Calais mènent une réflexion générale sur l'utilisation des m<sup>2</sup> de bureaux des services de l'État. L'examen de nos ratios de surface utile brute (SUB) par résident montre qu'actuellement, aucun de nos bâtiments arrageois ne respecte la norme de 16/18 m<sup>2</sup> de SUB/résident.

Arras Brassart (103 résidents) : 24,92 m<sup>2</sup>

Arras Foch (122 résidents) : 23,22 m<sup>2</sup>

Arras Montuelle (188 résidents) : 33,58 m<sup>2</sup>

Arras Crinchon (26 résidents) : 30,62 m<sup>2</sup>

Dans le cadre des travaux à engager pour respecter le décret tertiaire, la DDFIP 62 a réalisé des audits énergétiques pour les bâtiments d'Arras-Foch et Arras-Montuelle.

Au regard des nouvelles normes surfaces, elle envisage de réfléchir au regroupement de nos services sur 2 sites, le bâtiment Foch d'une part, le bâtiment Montuelle d'autre part. La vente du bâtiment Crinchon, peu fonctionnel, et l'économie de loyer réalisée en libérant le bâtiment Brassart permettraient de rapidement rentabiliser à la fois les travaux de réaménagement et de densification mais également les travaux d'économie d'énergie des bâtiments Foch et Montuelle.



CFTC DDFIP 62 souhaite cependant que ces travaux de densification ne nuisent pas aux conditions de travail de nos collègues concernés. Elle restera très vigilante sur l'avancée de ces projets directionnels.



La direction confirme que 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.

L'année 2023 a été marquée par la poursuite du déploiement des opérations de restructuration liées à la mise en place du nouveau réseau de proximité. En 2023, les agent(e)s demeurent très marqué(e)s psychologiquement par le décès de Ludovic MONTUELLE survenu le 21 novembre 2022.

#### **Le TBVS 2024 a mis en évidence les éléments généraux suivants :**

La baisse du nombre de jours de congé mis en CET se poursuit en 2023, passant ainsi de 6.231 jours en 2022 à 6.028 jours en 2023.

On observe, par ailleurs, une baisse de 15,67 % du nombre de jours de congés maladie de courte durée (inférieurs à 5 jours). La mise en œuvre simplifiée du mi-temps thérapeutique a probablement eu une incidence favorable.

Le taux de télétravailleurs dans le département diminue en 2023 (-7,9 %), dans la même proportion que la baisse du taux constatée au niveau national (-7,2 %). Le taux du département (72,86%) demeure néanmoins un peu supérieur au taux national (62,24%). Il semble donc qu'après la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs tend globalement à se stabiliser.

Enfin, le taux de couverture des emplois a évolué favorablement en 2023. En effet, même s'il reste un peu en retrait par rapport au taux national (93,57%), le taux constaté dans le Pas-de-Calais (88,16%) a augmenté de 1,22 % par rapport à 2022.

#### **Certains indicateurs se sont dégradés en 2023 :**

Le nombre et le volume des écrêtements ont augmenté respectivement de 4,05% et de 3,96% par rapport à 2022. La moyenne par agent du nombre d'heures écrêtées au niveau du département demeure néanmoins inférieure au niveau national.

Le taux de recours à l'entretien professionnel a augmenté de 51 %. Il ne concerne toutefois que 12 agents, et doit donc être relativisé par rapport à la volumétrie des agents à évaluer au sein du département (1306).

Le nombre de fiches de signalement a augmenté de 69 % en 2023. Cet indicateur est significatif de comportements agressifs ou menaçants de certains usagers à l'égard des agents des finances publiques. Ils appellent à une grande vigilance sur la remontée des situations d'agression. Suite aux événements dramatiques intervenus à Bullecourt en novembre 2022, les chefs de service et les agents ont été sensibilisés à l'importance de signaler tout acte ou propos déplacé à leur rencontre. Cette forte augmentation des signalements semble s'inscrire dans cette démarche.

**Bien entendu, la direction estime que les indicateurs chiffrés ne mettent pas nécessairement en évidence les situations difficiles qui vont parfois se révéler à l'occasion de visites sur place ou de communication avec les représentants des personnels.**



## Point 6 : Présentation des résultats

### de l'Observatoire Interne ...

Bien qu'il ne soit pas parfait ( la perfection n'étant pas de ce monde ... ) , le principe de l'Observatoire est un élément très important que la DGFiP a installé dans nos services. Même si elle ne tient pas forcément compte de tout ce que nos collègues lui font remonter, elle a au moins la possibilité de voir et comprendre ce qui ne va pas dans nos services. Bien évidemment, si elle tenait compte de toutes ces remontées, nos services iraient nettement mieux...

**Participation à l'enquête pour  
DDFiP PAS-DE-CALAIS**

La participation à l'enquête de la DDFiP du Pas-de-Calais est consultable sur la page d'accueil du compte rendu de ce C S A L.

Plus de 45 000 agent(e)s de la DGFiP ont répondu à l'Observatoire interne 2024, enquête qui s'est déroulée du 18 janvier au 23 février. Il s'agit d'une participation record tant au niveau national (47%) que départemental (45%). La participation progresse de 9 points par rapport à 2023. Ainsi, 634 agent(e)s ont répondu à l'enquête en 2024 (vs 519 pour 2023). Pour la 1ere fois, la participation dépasse le seuil de 40 % fixé par IPSOS garantissant la représentativité des réponses.

**Les résultats du département suivent la tendance observée au niveau national, à savoir :**

- Des résultats qui s'améliorent sur l'engagement et sur les conditions de vie au travail, même si l'état d'esprit général reste marqué par l'inquiétude et la fatigue,
- Une perception plutôt positive des évolutions informatiques mais les attentes restent importantes sur ce sujet,
- Les agents ne se sentent pas acteur du changement et le Cadre d'Objectifs et de Moyens 2023-2027 n'a pas réussi à redonner du sens aux missions,
- De fortes attentes sont toujours exprimées en matière de reconnaissance et de valorisation ( rémunération et de perspectives de carrière notamment).

**Par ailleurs, l'analyse des résultats par service montre l'impact des réorganisations sur l'état d'esprit et le ressenti des agent(e)s :**

- le SDIF est le service présentant le plus grand nombre d'évolutions à la baisse et ce dans un contexte de création du service et de difficultés applicatives récurrentes. Le plan d'actions national GMBI diffusé en janvier vise à répondre aux difficultés et attentes exprimées ;
- les résultats des SIP et des SGC évoluent positivement après les interrogations liées, respectivement, à la mise en place du SIP de demain début 2023, et la nouvelle organisation du secteur public local.

La dégradation significative des résultats des SIE est à souligner : les SIE sont les services ayant, en 2024, les résultats les plus en retrait (charge de travail, état d'esprit, stress au travail).

Afin de tenter de répondre aux attentes exprimées, la DDFiP a défini et mis en place depuis 2022 un plan d'actions sur les problématiques qui relèvent de sa compétence, à savoir les pratiques managériales, la maîtrise des nouveaux outils collaboratifs, la qualité de vie au travail, la diffusion de l'information, la gestion du stress au travail, le sentiment d'isolement. Certaines actions sont reconduites d'année en année afin qu'elles aient le temps de produire leurs effets (action de formation par exemple), d'autres sont ponctuelles au vu des actualités métiers ou des attentes particulières.



## Question diverse

CFTC DDFiP 62 avait une question concernant les horaires du P N C D et du site de Béthune en vue de la future implantation du service dans les locaux sis rue Guynemer. La direction ne nous a pas fourni de réponse, mais, nous a informé que cette question fera l'objet d'un point de l'ordre du jour du C S A L du 8 octobre prochain.



Votre **C**onfiance  
est notre **F**orce.

Votre vie au **T**ravail

Notre **C**ombat.



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.