



**SYNDICAT NATIONAL CFTC**  
**Finances Publiques**  
**Section du Pas de Calais**



*Pouvoir s'opposer, Toujours proposer !*



**Comité Technique Local**  
**du 22 mars 2012**

- Mise en place des espaces de dialogue
- Tableau de Bord de Veille Sociale
- Guide de prévention des risques psycho-sociaux

Direction Départementale des Finances  
Publiques  
du Pas de Calais

La Direction se donne « Bonne conscience » et « ouvre le parapluie » au cas où... Ainsi, elle ne parle pas de suppressions d'emplois. Elle veut soigner les effets, mais sans jamais supprimer l'origine des vrais problèmes. Il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre ni écouter, ni plus aveugle que celui qui ne veut pas voir ni regarder.

Le Comité Technique Local s'est tenu dans les locaux de l'immeuble Brassart le 22 mars 2012. Commencé à **9 h 15**, il s'est terminé à **14 h 00**. La Présidence était assurée par M. Alain SAISON, Directeur Départemental des Finances Publiques de notre département. Le secrétariat a été pris en charge par Mme Isabelle THOMAS, et le secrétariat - adjoint par le syndicat SNUI Solidaires. en la personne de M. Patrick Rousseau.

Les organisations syndicales représentatives présentes étaient les suivantes :

SNUI Solidaires  
F O DGFiP 62  
C G T Finances Publiques  
C F T C DGFiP 62

L'ordre du jour du Comité Technique Local est le suivant :

- 1) Approbation des procès verbaux des CTL des 6 et 14 décembre 2011 et du 13 janvier 2012
- 2) Création du SIP de Lens Sud
- 3) Modification des horaires d'ouverture au public de la Trésorerie de Marquion
- 4) Mise en place de CHORUS comptable
- 5) Mise en place des espaces de dialogue
- 6) Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) : résultats du groupe de travail
- 7) Présentation du guide de prévention des risques psycho-sociaux, du dépliant et des formations dispensées dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail
- 8) Présentation du conseiller RH
- 9) Questions diverses

**Syndicat National CFTC DGFiP, section du Pas de Calais**  
Gabriel Gaillard, Secrétaire Départemental, R F Boulogne sur Mer ( E M R 62)  
16 rue Victor Hugo, 62200 Boulogne sur Mer, 03 21 10 53 00 ( Secrétariat R F )  
<http://062.cftc-tresor.fr>

CFTC : le syndicat constructif

## **① Approbation des procès verbaux des CTL des 6 et 14 décembre 2011 et du 13 janvier 2012**

les procès verbaux de ces 2 CTL n'appelant de notre part aucune modification, nous avons donc voté pour leur approbation.

## **② Création du SIP de Lens Sud**

**La direction nous a communiqué un dossier concernant la création du SIP de Lens Sud. CFTC DGFIP 62 s'est toujours opposé à la création des S I P et ne changera donc pas d'avis. Le SIP de Lens-Sud, pour nous, c'est l'arbre qui cache la forêt... Nous savons tous qu'il était quasiment infaisable de faire ce SIP... avec des trésoreries orphelines... Pour calmer la Direction Générale, la DDFIP du Pas de Calais a désigné les deux plus importantes, Avion et Liévin... et cela va entraîner un travail supplémentaire ENORME à la caisse. et à l'accueil... AVION et LIEVIN c'est 4000 contribuables par mois qui viennent au guichet...**

Voici quelques éléments fournis par la Direction :

Le SIP de Lens Sud serait créé le 1er janvier 2013. Cette date permet de faire apparaître les références du SIP dans les documents transmis aux usagers. Le SIP, pastillé «gestion fiscale», a vocation à être placé sous la responsabilité d'un Inspecteur Divisionnaire issu de cette filière. A l'occasion du dossier emplois 2010 pour 2011 un emploi de cadre A de la filière fiscale a été implanté, avec effet au 1er septembre 2011. Il exercera les fonctions d'adjoint au responsable de SIP.

Dès lors que la Trésorerie municipale de Lens assurerait la tenue de la caisse pour le SIP de Lens Sud, le nombre d'emplois à transférer serait de 1 C pour la Trésorerie d'Avion et de 2 B pour celle de Liévin. Tous les agents provenant de la filière fiscale jusqu'alors affectés au CDI ont vocation à entrer dans le périmètre en conservant leurs fonctions actuelles. Les 3 emplois transférés des Trésoreries d'Avion et de Liévin seraient offerts en priorité aux agents de ces deux postes, sur la base du volontariat. Ces agents pourront, le cas échéant, bénéficier de la prime de restructuration de services si la distance entre leur résidence familiale et leur nouvelle résidence administrative est supérieure à celle existant entre leur résidence et leur précédente résidence administrative (à partir du premier kilomètre).

**Les Organisations syndicales ont UNANIMEMENT voté contre le projet de la Direction. En conséquence, elle devra convoquer un nouveau C T L sur ce sujet, probablement le 30 mars 2012. Nous souhaitons qu'elle revoit son projet en la matière, mais, force est de reconnaître que nous n'avons peu d'espoir... La direction nous ressortira certainement la même soupe indigeste au menu de ce prochain C T L.**

## **③ Modification des horaires d'ouverture au public**

### **Trésorerie de Marquion**

La Direction nous a fourni le document complet concernant la Modification des horaires d'ouverture au public de la Trésorerie de Marquion. Les 4 collègues de la Trésorerie de Marquion ont unanimement voté pour ces modifications, nous avons donc évidemment suivi leur choix en votant POUR

### **Centre des Finances Publiques de Liévin**

La Direction nous a fourni le document complet concernant la Modification des horaires d'ouverture au public du Centre des Finances Publiques de Liévin. Les 7 collègues de Liévin ont unanimement voté pour ces modifications, nous avons donc évidemment suivi leur choix en votant POUR.

## **④ Mise en place de CHORUS comptable**

La Direction nous a remis un magnifique diaporama Chorusien... difficile de faire plus beau. Chorus est un outil formidable, tout marche très bien. Elle reconnaît cependant :

- Les difficultés liées à la coexistence des 2 plans comptables Palier et PCE.
- Les difficultés liées au vocabulaire CHORUS (domaine d'activité, partenaire...) et à l'ergonomie CHORUS.
- La complexité de la saisie dans le module PSCD avec la succession de plusieurs écrans pour saisir une transaction.
- La perplexité des agents consécutive à l'impossibilité de réaliser des contrôles d'ajustement sur la période de janvier - février liées aux dysfonctionnements du démarrage

**La direction reconnaît également avoir pris acte que la sérénité des premières semaines a laissé place à l'inquiétude liée aux charges de travail à produire lors de l'intégration des journées bloquées pour rattraper le retard... En fait, la direction reconnaît implicitement la grande désorganisation (pour rester poli !) générée par Chorus. Les collègues concernés, eux, le savaient depuis longtemps... Suffisait de leur demander !!**

**Syndicat National CFTC DGFIP, section du Pas de Calais  
Gabriel Gaillard, Secrétaire Départemental, R F Boulogne sur Mer ( E M R 62)  
16 rue Victor Hugo, 62200 Boulogne sur Mer, 03 21 10 53 00 ( Secrétariat R F )  
<http://062.cftc-tresor.fr>**

## **5 Mise en place des espaces de dialogue**

La direction nous rappelle que les Espaces De Dialogue (EDD) sont des lieux d'échanges sur l'organisation du travail et la vie au travail associant des agents et des cadres. Selon elle, Les EDD permettent aux agents de s'exprimer sur l'organisation du travail et de prendre du recul par rapport à la quotidienneté. Ils s'organisent au niveau d'un service au sens large (un service de direction, un SIP, un SIE, une trésorerie...). Dans les directions expérimentatrices, les agents ont aussi proposé des mesures d'amélioration dans l'exercice des missions au sein du service. Les EDD contribuent ainsi à améliorer les relations de travail et le service rendu à l'utilisateur.

La Direction peut proposer la tenue d'un EDD. Il lui appartient alors de contacter le binôme de facilitateurs pour organiser et fixer la date des réunions. Elle prendra les mesures nécessaires en terme logistique et d'autorisations données aux agents volontaires pour y participer. Elle informera les représentants syndicaux locaux de la tenue de l'EDD et des échanges (questions/réponses) avec la direction générale. La direction devra apporter des réponses aux observations formulées lors d'un EDD dans un délai raisonnable d'un mois. Les réponses qui relèvent de l'administration centrale devront, via les délégations interrégionales, être transmises au bureau RH2C. Les organisations syndicales locales seront destinataires de tous les relevés de dialogue et des réponses de l'administration sur le déroulé complet de l'EDD.

La démarche sera engagée à la DDFIP du Pas de Calais au 2ème trimestre 2012. La participation s'effectue sur la base du volontariat ce qui implique d'offrir des garanties aux volontaires (en particulier une prise en compte de l'EDD sur leur temps de travail). Tous les agents d'un service quels que soient leurs grades, ont vocation à y participer s'ils le souhaitent. La participation à l'EDD ne peut être anonyme, du fait de ses conditions d'exercice (volontariat déclaré), de son fonctionnement (les participants doivent recevoir individuellement le compte rendu), mais également pour des raisons de protection des agents et des cadres. En revanche, la parole restituée dans le compte rendu de l'EDD doit être anonyme. Pour le garantir, le compte rendu sera envoyé préalablement aux participants avant sa transmission à la direction, afin de s'assurer que les auteurs des propos rapportés ne sont pas identifiables.

**CFTC DGFIP 62 estime que les EDD sont une bonne chose, qui pourrait permettre d'améliorer le dialogue entre les différents niveaux de hiérarchie des agents. Cependant, nous souhaitons que ces EDD ne soient pas une nouvelle manière pour la direction de se donner bonne conscience en prenant acte des questions et problèmes soulevés, tout en sachant qu'elle ne pourra ou ne voudra rien y faire. Nous participerons à ces futurs EDD, « on verra à ce moment là ! »**

## **6 Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) : résultats du groupe de travail**

La Section CFTC DGFIP 62 ( Jean-François Heneman et Gabriel Gaillard) a participé à toutes les réunions du T B V S. Ci-dessous, vous pourrez lire le compte rendu effectué par la direction. Au cours des différentes réunions, nous avons clairement expliqué à la direction que le T B V S n'est qu'un outil supplémentaire de la DGFIP qui lui sert à se donner bonne conscience. En effet, la grande majorité des indicateurs retenus sont influencés par les suppressions d'emplois, et ce qui va avec, la surcharge de travail, les stress et le mal vivre au travail aux finances publiques. S'il n'y avait plus de suppressions d'emplois, il n'y aurait nul besoin de veille sociale....

Selon la direction, le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) répond à la nécessité d'observer, de repérer, d'évaluer les situations présentant des risques professionnels et de suivre périodiquement leur évolution afin de prendre les mesures appropriées pour assurer la protection de la santé des agents.

Les indicateurs retenus s'articulent autour du fonctionnement de la DGFIP, de la santé et de la sécurité des agents. Ils sont construits à partir de données disponibles dans les services. Leur pertinence a été démontrée par les professionnels de la santé et de la prévention.

La nature même de ce tableau de bord est évolutive, en raison de l'appropriation et de l'adaptation propres à chaque direction territoriale et pourra s'enrichir, dans l'avenir, des retours d'expérience de chacun.

La mise en place de cet outil a débuté par une phase de préfiguration à compter du mois de juillet 2010. Il a été désormais déployé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 dans une première vague de généralisation dont fait partie la DDFIP du Pas-de-Calais et la seconde vague est intervenue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

L'objectif du tableau de bord est d'observer périodiquement 2 fois par an, au titre du semestre précédent, les évolutions des indicateurs des conditions de vie au travail au regard d'objectifs définis avec les partenaires sociaux. A noter que certains indicateurs auront une fréquence annuelle.

On distingue dans le tableau les éléments de contexte chiffrés et non chiffrés permettant de situer un service, et les indicateurs classés en 2 grandes familles : la santé, la sécurité et les conditions de vie au travail d'une part, et les relations

professionnelles et sociales d'autre part.

Parmi les indicateurs, certains sont restitués pour la DDFIP dans son ensemble, tandis que d'autres le sont service par service. Au total, 20 indicateurs ont été déterminés pour l'ensemble des directions de la DGFIP, et 32 indicateurs optionnels ont été proposés au choix de chacune de ces directions territoriales.

La DDFIP du Pas-de-Calais, tout comme les autres directions, devait donc déterminer parmi ces indicateurs optionnels ceux qui apparaissaient les plus pertinents.

Un groupe de travail a donc été constitué, composé d'un représentant de 13 services du département différents (5 services de direction, 1 SIE, 1 SIP, 1 CH, 1 BDV, 1 PCE et 3 trésoreries (2 SPL et 1 mixte) d'importance différente), ainsi que de représentants du personnel. Ce groupe de travail s'est réuni en décembre 2011 puis en janvier 2012, et a retenu 7 indicateurs optionnels. Lors d'une troisième réunion le 22 février dernier, le tableau de bord de veille sociale pour la DDFIP et pour les 13 services représentés a été présenté aux membres du groupe de travail.

Le premier tableau de bord pour l'ensemble de la DDFIP du Pas-de-Calais doit être finalisé pour la fin du mois de mars 2012 au titre du 2<sup>e</sup> semestre 2011.

## **7 Présentation du guide de prévention des risques psycho-sociaux, du dépliant et des formations dispensées dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail**

Le dépliant sur les conditions de vie au travail a été distribué, via les chefs de service, à l'ensemble des agents de la DDFIP62 au cours du mois de février 2012. Ce document rappelle de manière synthétique la démarche entreprise par la DGFIP qui s'est engagée dans un processus durable et ambitieux d'amélioration des CVT... **Sans commentaire, nous citons les propos de la Direction...Au lieu d'engager un processus durable et ambitieux d'amélioration des CVT, elle ferait bien mieux de ne plus supprimer d'emplois. Ainsi, elle n'aurait pas besoin de son processus durable et ambitieux !!! Pour le reste, comme d'habitude, Mme la Direction est contente d'elle, tout va bien, et elle s'occupe parfaitement bien des agents.**

## **8 Présentation du conseiller RH**

Le rôle du conseiller R H n'est pas forcément connu de tous les collègues. Son rôle est pourtant très important. Il est à l'écoute des collègues. Il peut vous fournir de précieux conseils sur les concours, les mutations, la notation etc... Tout agent de la DDFIP, quel que soit son grade, peut saisir le conseiller R H, sans aucun formalisme particulier (courrier, téléphone, courriels). Il garantit la totale confidentialité des éléments que vous pourriez lui transmettre. CFTC DGFIP 62 vous conseille de ne jamais hésiter à le contacter en cas de besoin. Les conseillers R H du Pas de Calais sont MM. Claude Lagache et Jean-Pierre Santerne.

## **9 Questions diverses : Déménagement de la trésorerie de CALAIS C H et Banlieue dans les locaux du S I P de Calais.**

La direction, suite à notre déclaration liminaire, nous a indiqué qu'elle mettra à l'ordre du jour du CTL du 20 avril prochain le déménagement de la trésorerie de CALAIS C H et Banlieue dans les locaux du S I P de Calais. Nous avons donc décidé de ne pas évoquer l'ensemble des questions que se pose CFTC DGFIP en la matière. En effet, nous sommes TOTALEMENT opposés à ce déménagement. Dans ces conditions, poser des questions concernant ce dossier, c'est déjà le cautionner plus ou moins implicitement. Nous verrons bien, et nous prendrons acte de ce que la direction nous communiquera sur cette triste affaire le 20 avril 2012. L'installation des services de Calais C H et Banlieue dans les locaux du SIP de Calais est du ressort de la Direction. Pour nous, c'est vraiment « n'importe quoi », sauf une bonne idée.

CFTC DGFIP 62, lors de sa déclaration liminaire, a signifié à la Direction qu'elle ne nous a informé de rien, strictement rien, comme si ce déménagement se faisait « à la cloche de bois ». C'est parfaitement honteux, et inadmissible. Les agents concernés n'ont pas été plus informés, ils ont été mis devant le fait accompli, sans aucun élément. Rien, si ce n'est l'absolu silence radio de la Direction.

Vos représentants CFTC DGFIP 62 au C T L

**Gabriel GAILLARD**  
Titulaire  
R. F. Boulogne sur Mer (E. M. R. 62)

**Gilles DELWAULLE**  
Expert  
S I E Lens

**BULLETIN D'ADHESION AU SYNDICAT NATIONAL CFTC DGFIP**

**Je soussigné(e) déclare donner mon adhésion au Syndicat National CFTC DGFIP**

Nom : ..... Prénom .....

Nom de jeune fille : ..... Né(e) le ..... à .....

Domicile : ..... Tél : .....

Affectation : ..... Tél : .....

Grade : ..... Echelon .....

Quotité de travail :  100 %  90 %  80 %  70 %  60 %  50 %

Option prélèvement mensuel :  OUI  NON  
à....., le / / 2012  
(signature)

à renvoyer à Catherine GAILLARD, Secrétaire CFTC DGFIP 62  
S I P de Calais, 14 rue Descartes 62107 CALAIS CEDEX  
03 21 19 08 97

**Abonnement à la liste de diffusion du site CFTC DGFIP 62**

Afin d'être informé(e) encore plus rapidement, il vous suffit de compléter le coupon ci-dessous . **Cet abonnement ne vous engage absolument en rien à l'égard de CFTC DGFIP 62.**

Je soussigné ( Nom et prénom ) .....

Poste comptable : .....

Adresse de messagerie : .....@dgfip.finances.gouv.fr

Souhaite m'abonner à la liste de diffusion de CFTC DGFIP 62

Date :

Signature :

à renvoyer à Catherine GAILLARD, Secrétaire CFTC DGFIP 62  
S I P de Calais, 14 rue Descartes 62107 CALAIS CEDEX  
03 21 19 08 97

**Syndicat National CFTC DGFIP, section du Pas de Calais**  
Gabriel Gaillard, Secrétaire Départemental, R F Boulogne sur Mer ( E M R 62)  
16 rue Victor Hugo, 62200 Boulogne sur Mer, 03 21 10 53 00 ( Secrétariat R F )  
<http://062.cftc-tresor.fr>

CFTC : le syndicat constructif