

Pouvoir s'opposer, Toujours proposer !

Comité Technique Local du 29 mai 2015

Le Comité Technique Local s'est tenu dans les locaux de l'immeuble Brassart, le 29 mai 2015. Il a commencé à 9 h 15 et s'est terminé à 17 h 00. La Présidence était assurée par M. Pierre Mathieu, Directeur Départemental des Finances Publiques de notre département. Le secrétariat a été pris en charge par M. Didier Vermeersch et le secrétariat - adjoint par la CGT Finances Publiques en la personne de M. René Quide,

Les organisations syndicales représentatives présentes étaient les suivantes :

- ☞ C G T DGFIP 62
- ☞ F O DGFIP 62
- ☞ S F P DGFIP 62
- ☞ Alliance UNSA – CFTC DDFIP 62

Ordre du jour du C T L

- 1 Mise à jour du Tagerfip, intégration du PCRFP
- 2 Création d'une antenne PTGC sur le site de Béthune
- 3 Budget et opérations immobilières : bilan 2014 et plan prévisionnel 2015
- 4 Bilan de la formation professionnelle et de la e-formation. Incidence du plan national de la formation sur le plan départemental de formation,
- 5 Plan prévisionnel de formation 2015
- 6 Équipe départementale de renfort, mis en place au 01/09/2015
- 7 Questions diverses

Compte rendu de vos représentant(e)s Alliance UNSA – CFTC DDFIP 62

Anne-Laure Waguet
Jean-François Waille
Martine Hennequin
Jean-François Heneman
Gabriel Gaillard
Arnaud Dusart

SIP Calais
Trésorerie de Beuvry
DDFiP
ERD 62
ERD 62
SIP Lillers

Avant l'ouverture des débats de ce CTL, l'Alliance UNSA / CFTC a rappelé à la direction qu'elle regrettait particulièrement la suppression de la réunion informelle concernant le T B V S du 25 mai 2015. En effet, cette réunion a été annulé uniquement parce qu'une Organisation Syndicale, FO pour être précis, refuse que la CFDT y soit invitée, au prétexte que cette Organisation Syndicale ne serait selon FO, pas représentative, C'est faux, c'est dommage et c'est bien regrettable,

1° : Mise à jour du Tagerfip

Le fameux TAGERFIP nous avait été présenté au cours de l'année 2012. Il est aussi clair que ses illustres prédécesseurs, TSM et NOMINOE emplois. Et aussi méchant et agressif ! C'est une machine non pas destinée à gérer les emplois comme son nom semble l'indiquer, mais paramétrée pour les supprimer. Rien de bien surprenant. La Direction a décidé qu'il lui fallait régulariser certaines opérations en instances, soit l'intégration du PCR. Ce pôle patrimonial existe depuis 2008 dans le Pas-de-Calais.

Il est piloté par un cadre unique et dédié.

Dans le département, le pôle constitue une structure à plusieurs résidences (Arras, Lens, Béthune, Boulogne, Calais, Montreuil, Saint-Omer) avec maintien des agents sur leur site. Les agents travaillent alors en réseau.

Les Pôles ont pour mission d'examiner globalement le dossier du contribuable. Ils sont tous en charge de l'exclusivité du contrôle des dossiers de DFE et des contribuables ISF. Leur périmètre concernant le CSP d'initiative peut varier en fonction de la taille des directions et de leurs enjeux en matière de contrôle des particuliers.

Dans le département, le pôle concentrera son action sur le contrôle de l'intégralité des DFE et des contribuables ISF et le CSP d'initiative. Le pôle regroupe l'ensemble des agents des inspections FI/FIE et brigades FI, et des agents du SIP chargés des DFE et du CSP d'initiative. Cette création est à missions et emplois identiques,



Le 13 janvier 2012, lors du CTPL concernant la création et la mise en place du Tagerfip, nous avons voté CONTRE ce projet. Bien évidemment, en 2015, nous n'avons pas changé d'idée et nous avons voté **CONTRE** le projet de la direction.

2° : Création d'une antenne PTGC sur Béthune



La direction nous informe que les particularités essentielles du département résident dans le très grand nombre de communes qu'il rassemble et son étendue géographique.

C'est ainsi qu'un PTGC à deux branches administratives (Arras et Boulogne/Mer) a été créé en 2008 avec une volonté affichée de maintenir une structure d'accueil complémentaire sur la résidence de Béthune (siège auparavant d'un important CDIF) afin de maintenir la qualité du service rendu auprès des professionnels du plan. Afin d'adapter l'organisation du PTGC aux enjeux et à la réalité du terrain, l'officialisation de la « branche » de Béthune a été sollicitée auprès du bureau SPIB-1B en 2014.

Avec l'aval de la Centrale, la direction souhaite officialiser la « branche » du PTGC sur la résidence de Béthune au 1^{er} septembre 2015. A cet effet, un emploi A et un emploi C AST ont été transférés du PTGC d'Arras vers la résidence de Béthune dans le cadre du dossier emplois 2015.

Nous avons voté **Abstention**

Bilan 2014



La direction nous a communiqué un bilan provisoire du budget « pot de chagrin » de notre département. Pour résumer la pensée de l'Alliance, il faudra donc continuer de faire plus et mieux que dans le passé, mais avec de moins en moins de moyens pour y parvenir. Bref, c'est la « quadrature du cercle dégrépien »... C'est tout à fait anormal, les services et les agents ont besoin de fournitures, de matériels et autres pour exécuter aux mieux les missions qui leurs sont confiées... C'est ainsi depuis des années, le budget d'un ministère défini comme non-prioritaire ne peut être qu'une triste peau de chagrin... Heureusement, certains travaux ont cependant été réalisés, mais, hélas, trop peu nombreux à notre goût :

Au total, seulement 326.000 € de travaux lourds ont été réalisés et se décomposent comme suit :

Pour le site de Boulogne Aumont : Mise aux normes de la chaufferie et de la distribution du chauffage central pour un montant de 150.000 € et remplacement des chéneaux pour un montant de 9.000 €

Pour le site d'Arras Diderot : Réfection des façades pour un montant 130.000 €

Pour le site de Saint Pol :le remplacement de l'escalier de secours pour un montant de 30.000 €

Pour le poste comptable de Rouvroy : Diagnostic structurel pour travaux lourds en terrasse et façade pour 7.000 €

A noter aussi, que dans le cadre du plan d'urgence de sécurité, une tranche fonctionnelle de 90.000 € avait été attribuée en 2013 pour la sécurisation de la Trésorerie de Boulogne Municipale (pose d'un guichet anti hold-up, vidéo protection, volets métalliques) . Les travaux ont eu lieu en 2014 .

Par ailleurs 14.200 € ont été octroyés pour le transport de fonds afin d'intégrer le site de Bruay-la-Buissière et les postes comptables du Touquet et de Berck-sur-mer pour la période allant du 15 avril au 15 septembre de chaque année.

Des subventions d'équilibre à hauteur de 149.470 € ont été allouées aux associations des restaurants administratifs de CALAIS, LILLERS, BRUAY LA BUISSIÈRE, SAINT POL SUR TERNOISE, ARRAS et MONTREUIL afin de compenser le coût des charges de personnels de droit privé. A titre de comparaison, les subventions d'équilibre 2013 se sont élevées à 140.960 €. **Pour une fois, enfin une hausse !**

1517 agents ont bénéficié au moins d'une formation durant l'année 2014 représentant au total 6646 jours agents, 5881 inscriptions ont été enregistrées dans l'application FLORE.

Les deux postes de formation les plus importants de la filière gestion publique restent les formations HELIOS et le recouvrement. Concernant le pôle fiscal, les formations prévues au Plan National de Formation complétées de journées d'étude d'initiative locale répondant à des besoins ponctuels ont été mises en place.

A noter que les contrôleurs promus par liste d'aptitude et les lauréats du concours de contrôleur interne spécial suivent désormais leur formation dans leur département d'affectation.

Concernant le e-formation, la formation la plus utilisée a été « Frais de déplacement » avec 461 nombre de jour agents, vient ensuite « writer » avec 337.

L'Alliance tient à rappeler l'existence du Droit Individuel à la Formation. Le DIF est un droit supplémentaire d'accès à la formation offert à tout agent fonctionnaire. Il permet aux agents de constituer chaque année un crédit d'heures de formation pour bénéficier d'actions de formation, dans la limite d'un plafond de 120 heures. Le DIF peut être utilisé par l'agent pour suivre des actions de formation qui sont inscrites au plan de formation et répondent à l'une ou l'autre des finalités suivantes : permettre l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou contribuer à développer ou acquérir de nouvelles compétences.

Incidence du Plan National de Formation 2015 sur le Plan Local de Formation départemental :

Le Plan National de Formation pour l'année 2015 vient d'être publié par l'ENFIP

Il recense les actions nouvelles, prioritaires qui viennent compléter l'offre de formation existante au niveau local, résultant des besoins de formation exprimés par les responsables de pôle et de division, les chefs de services et leurs collaborateurs notamment lors des entretiens professionnels.

Ce Plan National de Formation propose des actions de formation (au niveau national, régional ou local) accompagnant le développement du numérique, comme la mise en place du timbre numérique ou la dématérialisation dans le Secteur Public Local et les grands projets comme la révision des valeurs locatives des locaux professionnels. L'un des axes prioritaires pour la DGFIP concernera également l'amélioration de la relation de service à l'utilisateur, cette action se situe dans la continuité de celles déjà menées sur la gestion des situations conflictuelles, notamment dans le cadre du contrôle fiscal ou du paiement des amendes. Les formations à distance, complément de l'offre de formation en présentiel continueront à se développer afin de permettre aux agents de se former selon leurs besoins, sans se déplacer et au moment de leur choix.

5° : Plan prévisionnel de formation 2015

La direction nous a fourni une documentation très précise concernant le plan prévisionnel de formation 2015, L'ensemble des formations proposées y est entièrement repris, ce qui donne une excellente vue d'ensemble sur le plan prévisionnel.



Chacune des filières disposait d'une équipe d'agents de catégories A, B et C chargée d'exercer des missions de renfort. Il s'agissait pour l'ex filière gestion publique de l'Equipe Mobile de Renfort (EMR) et de l'Equipe de Renfort en Résidence (ERR) constituée à partir d'emplois départementaux et pour l'ex filière fiscale de l'Echelon Départemental de Renfort et d'Assistance (EDRA). A cela vient s'ajouter les agents composants les CPSR.

Dans le cadre de l'harmonisation des règles de gestion et du régime indemnitaire de ces agents de renfort, il est constitué une Equipe Départementale de Renfort (EDR) constituée à partir des agents EMR, EDRA et CPSR des catégories A, B et C déjà en place dans les département.

Les agents affectés sur l'EDR seront titulaires de l'affectation nationale suivante : Direction - Sans résidence - Equipe de renfort, A noter que la mise en application de ce nouveau dispositif est fixée au 1^{er} septembre 2015.

Actuellement l'équipe départementale de renfort est composée de 70 agents répartis de la manière suivante :

31 EMR (1 A, 22 B et 8 C)
21 EDRA (2 A, 14 B et 5 C)
18 CPSR (1A, 7 B et 10 C)

Pour l'affectation des agents de l'EDR, le principe de la sectorisation suivant 2 zones géographiques sera conservé, une zone correspondant à l'actuel arrondissement d'ARRAS l'autre à celui de l'arrondissement de BOULOGNE. Les agents de l'EDR seront rattachés dans l'une ou l'autre de ces 2 zones en fonction de leur résidence familiale pour l'exercice de leurs missions.

Un cadre A+, encadrant l'équipe, sera chargé de l'animation et du soutien de l'EDR. Il devra également assurer l'évaluation professionnelle des agents de l'EDR, excepté du CPSR. La réunion d'affectation, composée du PPR et des directeurs de pôles métiers ainsi que de l'AFIP territorial, se réunira chaque fin de mois.

Les agents de l'EDR seront affectés selon les besoins des services, en tenant compte, autant que faire se peut, de leurs affinités et de leur polyvalence en terme de métier afin de leur permettre d'être dès le début de leur mission totalement opérationnel.

La notification de la mission s'effectuera par l'envoi préalable d'un ordre de mission à chaque agent au moins 5 jours avant le début de la mission, lequel précisera le lieu et la durée de la mission. A l'issue de chaque mission, le chef d'unité ayant bénéficié du renfort établira un compte-rendu qui sera porté à la connaissance de l'EDR qui le signera et qui sera ensuite transmis au responsable de l'EDR

Depuis le 1^{er} juillet 2014 tous les agents composant la future EDR bénéficient d'une ACF pour sujétions pour fonctions particulières « équipe de renfort » versée sans distinction de la mobilité géographique ou fonctionnelle. En outre, les agents B et C perçoivent 20 points de NBI au titre de l'exercice à temps plein des fonctions de renfort.

Sauf circonstances particulières, la durée d'une mission aura vocation à être d'une durée variable n'excédant pas un trimestre, renouvelable le cas échéant.

Nous avons voté **POUR**,

