



La Vie à Défendre

CTL DDFIP 68 lundi 11 janvier 2016



La tenue de la réunion du comité technique local (CTL) initialement prévue le 18 décembre dernier a donc eu lieu en deuxième instance. **Malgré l'absence des syndicats CGT et SOLIDAIRES** et grâce à la présence des 3 autres organisations syndicales (CFTC, FO et CFDT), le quorum des votants a été atteint. L'ordre du jour était le suivant :

- (1) Evolution des emplois de la DDFiP du Haut-Rhin – PLF 2016
- (2) Point d'information sur la fusion des RAN
- (3) Questions diverses.

Introduction

M Kraft a profité de cette instance représentative du personnel pour d'abord souhaiter ses vœux pour cette nouvelle année à l'ensemble des collaborateurs en direction et agents officiant dans le réseau de la DDFIP 68.

Déclarations liminaires

Le syndicat CFTC a lu une déclaration liminaire à la tenue de cette réunion (cf. document envoyés par mail à tous nos adhérents et sympathisants la veille).

Puis le syndicat FO a prévenu avant que le CTL soit officiellement ouvert qu'il :

1. s'abstiendra de toute discussion sur l'application locale faite par la DDFIP 68 sur le choix, suite aux directives préconisées par la DG, des emplois qu'elle présente lors de ce CTL à la suppression, au redéploiement ou autre transfert de mission. En effet, FO considère qu'il n'a pas à commenter pourquoi telle ou telle structure a été décidée pour telle ou telle restructuration d'emplois puisque ce choix incombe à la direction et semble le résultat d'un travail mené prenant au mieux en compte, espère-t-il, les effectifs locaux disponibles à la DDFIP 68 pour remplir ses missions
2. interviendra plutôt lorsqu'il s'agira de discuter sur la pérennité et l'évolution des différentes missions exercées dans le département

1) Evolution des emplois de la DDFiP 68 – PLF 2016

1-1) Les lignes directrices nationales du volet emplois du PLF 2016

Toutes les catégories d'emplois (cadres supérieurs A+ d'AGFiP à Inspecteur divisionnaire, cadres A,B et C) sont appelées à contribuer à l'effort de réduction d'emplois à la DGFIP pour cette année 2016 avec cependant des suppressions d'emplois allégées dans les catégories A et C par déport sur la catégorie B (le nombre de suppressions d'emplois pour cette catégorie est multiplié par deux par rapport à 2015 soit 1 125 contre 507 l'année dernière).

La loi de finances pour 2016 prévoit 2 130 suppressions d'emplois pour la



DGFIP qui, corrigé du solde des transferts budgétaires entre programmes (+19 ETP Equivalent Temps Plein), s'élèvent à 2 111 suppressions nettes d'emplois (1 934 en 2015). La contribution, selon des principes communs de solidarité et de proportionnalité, de tous les services de la DGFIP est significative en 2016 car les emplois des services centraux diminuent dans les mêmes proportions que ceux des directions territoriales (directions nationales et spécialisées, DIRCOFI, DDG,...) par rapport à 2015.

La méthode d'allocation généralisée des emplois du réseau des finances publiques (Magerfip) a été utilisée pour la cinquième année consécutive après avoir été actualisée pour le PLF 2014 avec, en particulier, une meilleure prise en compte de la charge de travail dans l'allocation des emplois des directions.

Le PLF 2016 prévoit des renforts en emplois au bénéfice de certains services ou missions pour accompagner les

évolutions organisationnelles de missions et/ou des transferts d'activité tels que :

- les services facturiers (Sfact) et dépenses des directions territoriales
- les deux pôles judiciaires rattachés aux DRFiP des Bouches-du-Rhône et de Paris ainsi que le PRS de Paris Sud
- le pôle de certification rattaché à la DRFiP de Loire-Atlantique et la DRFiP de Guadeloupe au titre de la gestion de St Martin.

1-2) L'évolution des emplois du PLF 2016 pour la DDFiP du Haut-Rhin

Le quantum de suppression et de redéploiement d'emplois s'élève à 25 emplois pour le département après prise en compte nationale des problématiques des départements frontaliers et du droit Alsace-Moselle.

Catégories	AFiP	IP	A	B	C	Total
Redéploiements DG	- 1	- 1	- 3	- 1		-6
Suppressions				- 8	- 11	-19

Depuis 2015, il n'y a plus de déclinaison par filière d'origine des suppressions d'emplois.

L'évolution départementale des emplois telle que définie par la Direction générale est détaillée infra :

1-2-1) Renforts et redéploiements d'emplois

Des renforts en emplois bénéficient à certains services ou missions supra-départementaux ou nationaux. Par

ailleurs, des redéploiements d'emplois sont opérés entre directions en conséquence de transferts d'activité. **M Kraft a d'ailleurs rappelé, en commentant le tableau général de la contribution (cf. 1-2-5) de la DDFIP 68 aux suppressions nettes d'emplois, que ces redéploiements étaient rendus nécessaires suite aux décisions supra départementales de transfert de certaines tâches.**

Redéploiement, transfert Brigade de vérification	- 3 (*)
Transfert des créances CFE au PRS 54	- 1
Pôles juridictionnels (TA Strasbourg-DRFiP67)	- 1
GEPEEC Cadres supérieurs	- 1

(*) y compris un IP chef de brigade

Au titre des renforts et redéploiements d'emplois, la DDFiP a, au total, six transferts d'emplois répartis ainsi :

GEPEEC=GEstion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

Concernant le redéploiement de l'emploi d'IP chef de brigade (décision fléchée par Bercy), M. Blanco a précisé qu'il était en attente de décision quant à la désignation de la personne (on parle en effectif) concerné par la suppression de ce poste A+ dans le département. En effet, d'une part le plus jeune IP dans le département est actuellement en poste en Direction et d'autre part il ne sait pas s'il

les actuels chefs des 2 brigades de Mulhouse auront exprimé des vœux de mutation ni s'ils auront satisfaction.

1-2-2) Gains de productivité fléchés

Pour 2016, la DGFIP a décidé de limiter les fléchages aux seules opérations liées à des réorganisations de missions emportant des transferts de charges soit en nombre d'emplois pour la DDFiP du Haut-Rhin :

Télé IR	- 1
Dématérialisation des paiements SPL	- 1,5

1-2-3) Correctifs de charges

La dotation a pour objet de prendre en compte pour chaque métier la dimension « charge de travail » dans la détermination du volume d'emplois alloué aux départements. Il s'agit de s'assurer que pour les principaux métiers la dotation actuelle en emplois de chaque direction est appropriée au regard de la charge et, si tel n'est pas le cas, d'opérer les corrections nécessaires. La correction en emplois est arrêtée par application d'un pourcentage de la différence entre les effectifs mobilisés dans le département et ceux de la dotation cible.

A ce titre, le département du Haut-Rhin a les correctifs de charge suivants :

Fiscalité des particuliers	- 0,4
Amendes	- 0,3
Secteur public local	+ 3,7

1-2-4) Dotation accueil

Cette dotation, financée par précompte sur la contribution proportionnelle, a pour objet d'intégrer (dotation toujours positive) pour tous les départements les charges liées à l'accueil dans le volume d'emplois alloué à chaque direction. La répartition de cette dotation est fondée sur le postulat qu'il existe globalement une corrélation entre les difficultés liées à l'accueil (géographie des territoire et réseau départemental des structures DGFIP) et les difficultés sociales et sociétales portant sur les revenus et la pauvreté des populations locales en contact avec les services. A ce titre, le département du Haut-Rhin a la dotation accueil de +3,5 emplois.

1-2-5) Contribution proportionnelle

La contribution proportionnelle déterminée de manière dégressive par rapport à la population de chaque département conduit à répartir sur les directions territoriales le solde des suppressions du réseau net des gains de productivité fléchés en amont. Une franchise de base est appliquée à l'assiette de la contribution afin de tenir compte des charges fixes des directions. Le taux de la contribution au titre de 2016 s'établit pour le département à - 19 emplois répartis ainsi :

A la question posée par les syndicats, M. Blanco a confirmé **qu'aucun agent concerné (dans le périmètre) par ces 25 emplois supprimés ne devra déposer une demande de mutation.** Les agents auront la garantie de maintien à la résidence et seront affectés ALD Commune (maintien dans un emploi dans la commune).

Rédéploiements inter-départementaux dont :	- 6
Redéploiement, transfert Brigade de vérification	- 3
Transfert des créances CFE au PRS 54	- 1
Pôles juridictionnels (TA Strasbourg-DRFiP67)	- 1
GEPEEC Cadres supérieurs	- 1
Redéploiements et Gains de productivité fléchés dont :	- 2,5
Télé IR	- 1
Dématérialisation des paiements SPL	- 1,5
Correctifs de Charges dont :	+ 3
Fiscalité des particuliers	- 0,4
Amendes	- 0,3
Secteur public local	+ 3,7
Dotation accueil	+ 3,5
Correctif opérationnel	- 4,0
Contribution proportionnelle	- 19
Total Magerfip PLF 2016	- 25

A la demande de la CFDT, les syndicats réclament de la part de la Direction la transmission d'un **tableau récapitulatif par poste budgétaire des effectifs avant et après la suppression et le redéploiement** de ces 25 emplois au titre de 2016.

1-3) La déclinaison infra-départementale des mouvements d'emplois

Les responsables d'unités ont souhaité ajouter des critères locaux à l'instar de l'année dernière et pondérer les critères nationaux en fonction de leur expérience de terrain et de la réalité de l'exercice de leurs missions. Ainsi, la déclinaison infra-départementale des mouvements d'emplois a été réalisée notamment après analyse de :

- l'activité des services ;
- des conditions d'exercice des missions (éléments de contexte des effectifs physiques, turnover, nombre de stagiaires, absences...) ;
- des critères de charges (charges retenues au niveau national pour le calcul de la part départementale, critères locaux proposés par la direction et par les chefs des unités territoriales) ;
- la productivité comparée en fonction du postulat selon lequel une structure qui pèse x % du « poids » du métier du département devrait disposer d'un volume d'emplois de même niveau ;
- l'historicité des suppressions d'emplois des différentes unités territoriales sur les trois dernières années ;
- la contribution proportionnelle par famille de postes.

Ces différentes données ont été analysées afin de tendre vers une répartition cohérente, équilibrée et la plus objective possible des emplois par structure et par métier.

M Kraft a d'ailleurs précisé que la méthode de déclinaison des mouvements d'emplois avait bien été expliquée par ses collaborateurs et que les échanges avec les chefs de service ont bien été menés avec le maximum de transparence et d'objectivité.

1-3-1) Direction / Recette des finances

La direction et services assimilés sont concernés par six suppressions nettes (1 AFIP, 1 IP, 1 A, 1 B et 2 C dans la mission-structure « gestion-comptes publics pour les C) et par trois redéploiements d'emplois (-2 B et -1 C dans la mission-structure « fiscalité » pour ce dernier) liés à la création du PCRFP créé au 1er janvier 2016.

1-3-2) Suppressions dans le Réseau

Du fait des suppressions d'emplois dans les services de direction et des redéploiements, le volume de **suppressions nettes d'emplois s'établit à 19 emplois (8 B et 9 C dans le réseau et 2 A dans le contrôle fiscal)** dont la déclinaison est la suivante :

- S'agissant des emplois de catégorie A, **il s'agit de deux transferts d'emplois de vérificateurs des brigades de Mulhouse** (1 emploi à la BDV 2 et 1 emploi à la BDV 3) selon les directives de la Direction générale pour renforcer les DIRCOFI et les directions nationales.

M Kraft a précisé, pour justifier de ces 2 suppressions de vérificateur, qu'avoir 3 (1 à Colmar et 2 à Mulhouse) brigades de vérification sur place était au-dessus des normes compte-tenu du tissu fiscal de notre département à comparer par rapport aux autres départements. M. Long a ajouté qu'à terme il était prévu à l'horizon du 01/01/2017 de fusionner les 2 brigades de Mulhouse pour arriver à atteindre l'objectif fixé par la DG d'une brigade à Colmar et l'autre à Mulhouse. Un groupe de travail a été constitué pour réfléchir à la répartition future des emplois sur ces 2 brigades pour tenir compte au mieux du tissu fiscal à contrôler qui est différent entre le nord et le sud du département. Une représentante du personnel a fait observer qu'elle s'était vu désignée par son chef de service comme concernée directement par la suppression d'un de ces 2 postes de vérificateurs et a soulevé le problème de la confidentialité des documents et autres informations précédant un CTL. M. Blanco a confirmé que les agents du fait de leur mandat de représentant du personnel au CTL et les responsables des services sujets à débat lors du CTL ne devaient en aucun cas

divulguer les informations et autres documents classés confidentiels tant que le CTL n'avait pas eu lieu. M. Kraft a confirmé qu'effectivement le chef de service en question avait commis une erreur et qu'il sera rappelé à ses devoirs de discrétion.

- 1 emploi B est supprimé du fait du **redéploiement pour l'expérimentation du recouvrement des créances de la DIRCOFI Est par le PRS dédié du département de Meurthe et Moselle.**

Les syndicats par la voix de la CFDT ont fait observer à la direction leur étonnement de voir l'emploi transférer au PRS 54 plutôt qu'au PRS local (68) alors que ce dernier démontre qu'il assure au quotidien sans rencontrer de difficultés le recouvrement des créances CFE (Contrôle fiscal externe). M. Blanco a répondu que ce redéploiement avait été « fléché » par la DG à Bercy et que la DDFIP avait demandé une exonération auprès de la DG en argumentant que du fait d'une activité et d'un tissu différent du 54, les créances à transférer par le PRS 68 au PRS 54 étaient difficilement « calibrables ». Cette exonération a été rejetée par la DG actant ainsi la suppression d'un emploi mais que la DDFIP 68 s'octroyant ainsi un délai d'un an pour réfléchir s'il faudra rajouter au PRS 68 un emploi (+1) pour faire face aux nombreuses autres tâches.

- Les 7 autres emplois B ont été supprimés dans les unités territoriales (pour huit familles-métiers : SIP, SIE, trésoreries SPL, trésoreries mixtes, trésoreries hospitalières, CF, CDIF-PRS-HRA, Direction) en fonction de la méthodologie rappelée supra qui consiste à analyser l'activité réelle des services selon des critères nationaux et locaux de charges ainsi que la productivité comparée.
- S'agissant des emplois de catégorie C, les 9 emplois supprimés ont été décidées à l'instar de la méthodologie retenue pour les suppressions d'emplois de catégorie B.

1-3-3) Synthèse

La synthèse des suppressions d'emplois se présente ainsi :

Unités	A+	A	B	C
Direction	-2		-1	-2
Recettes des Finances		-1		
Trésorerie de Muntzenheim				-1
Trésorerie d'Altkirch				-1
Trésorerie de Ribeauvillé			-1	
Trés Cernay				-1
Trés Saint-Louis			-1	
Trés Colmar EHP			-1	
SIE de Guebwiller				-1
SIE Mulhouse Plaine				-1
SIE Colmar				-1
SIE Mulhouse Ville			-1	
SIP de Colmar			-1	
SIP de Mulhouse Ville				-1
SIP de Mulhouse Plaine				-1
SIP de Ribeauvillé			-1	
BDV		-2		
PCE Mulhouse			-1	
CDIF Colmar				-1
PRS Colmar			-1	
Total	-2	-3	-9	-11

Concernant le PRS de Colmar perdant pour 2016 un emploi, les syndicats par la voix de la CFDT a demandé à la direction ce qu'elle comptait faire pour réduire le sous-effectif de ce service actuel (absences prolongées de certains agents pour cause de maladie) et futur (départ prochain d'un agent à la retraite avec pour conséquence la perte d'une partie de son savoir). La direction par la voix de M. Blanco a répondu qu'il comptait anticiper au mieux le départ en retraite en faisant appel au plus tôt à l'équipe EDR. Toutefois, M. Blanco se demande quand même pourquoi les agents du PRS sont surchargés alors que le service semble déjà bien doté en emplois. « Peut être, s'interroge-t-il, que les agents font des tâches qui pourraient être attribuées à d'autres services ? ». Aussi, la direction a chargé le nouveau chef du PRS d'auditer les différents « process » de son service qui

pourraient être rattachés à d'autres services. Le responsable du PRS doit dresser un état des lieux des tâches « transférables » ou « dévolues » aux autres services (pour une plus complète transmission des dossiers des créances à recouvrer).

Les syndicats par la voix de FO ont sensibilisé la direction pour qu'elle remonte au niveau national le **problème du recouvrement par les PRS des créances pour les contribuables en procédure collective (LJ/RJ)**. En effet, leur traitement demande aux agents des PRS une trop grosse débauche d'énergie (avec en plus l'utilisation non pratique du système informatique) par rapport aux seuls 2 à 5 % de telles créances qui sont finalement recouvrées sur le plan national. M. Blanco prend note et précise que s'il y a ainsi un problème dans le traitement des créances en LJ/RJ, ces tâches seront sûrement identifiées dans l'état des lieux demandé au responsable du PRS.

M. Long annonce qu'une réunion de travail concernant tous les services de recouvrement du département est déjà planifiée pour la fin février

1-3-4) Redéploiements dans le réseau

Compte tenu des calculs de charge et des difficultés de certaines unités, il est prévu 4 redéploiements répartis de manière équilibrée entre les métiers de la comptabilité publique et les métiers fiscaux.

Trésorerie d'Ottmarsheim			1	-1
Trésorerie de Saint-Louis			-1	1
Paierie Départementale			-1	
Mulhouse Municipale			1	
SIP de Thann			-1	
SIE de Thann			1	
SIP-SIE d'Altkirch (donneur SIE)				-1
SIP-SIE St Louis (receveur SIP)				1

M. Kraft a précisé que ces redéploiements avaient pour seul objectif une meilleure adaptation des effectifs au regard des charges de travail auxquelles les unités bénéficiaires ont à faire face.

Concernant l'avenir des petites structures en sous-effectif malgré la charge de travail à supporter, M. Kraft, en répondant aux questions des syndicats, a tenu à rassurer les agents sur son intention de ne pas fermer les petits postes puisqu'il ne voyait qu'un gain de productivité limité entre des titres traités par une petite trésorerie par rapport aux mêmes titres qui seraient traités dans une structure plus grosse.

1-3-5 Calendrier des opérations

A la question des syndicats par la voix de FO sur le **calendrier de l'application de ces emplois supprimés et redéployés**, M. Blanco a indiqué qu'il était confronté à un problème complexe dû à l'inadéquation entre l'application des règles RH en matière de mouvement de personnel et les réformes structurelles décidées par la DG. En effet, une seule date au 01/09/N n'est autorisée pour les affectations des effectifs alors que les restructurations des emplois comptables se passent toujours au 01/01/N et que celles concernant des emplois non comptables peuvent être décidées à n'importe quelle date de l'année N. Autant il n'a pas le choix pour les postes comptables (utilisation de l'effectif EDR ou des détachements temporaires) autant le service RH essaye au mieux de faire coller les opérations de restructurations de postes non comptables avec le calendrier RH soit au 01/09/2015 (affectations nationale et locale).

Concernant l'utilisation en renfort de l'effectif EDR, le directeur a précisé que, s'agissant déjà d'une grosse équipe (30 personnes) pour une DDFIP de cette catégorie, son effectif ne pouvait pas être augmenté. M. Blanco a ajouté que pour créer un emploi à l'EDR il faudrait le prendre sur un emploi d'un autre service (pas de création d'emploi sans prélèvement interne) et donc pour conséquence d'affaiblir un service au détriment d'un autre service qui se verrait renforcé du nouvel emploi d'EDR.

Concernant la nomination en détachement pour compenser les pertes d'emplois, M. Blanco a signalé qu'il allait revoir les détachements qui seront en cours au 01/09/2016 afin de demander aux agents détachés s'il y a matière à régulariser leur situation par voie de mutation. Les détachements dits « sociaux » décidés par la direction pour régler les situations et problèmes à caractère social

rencontrés par les agents ne seront pas modifiés tant que les agents seront dans la difficulté. Les possibilités de régularisation des détachements techniques seront revues avec l'accord des agents concernés si ces derniers veulent retrouver des emplois de titulaire dans leur mission-structure.

2) Point d'information sur la fusion des RAN

2-1) Rappel des modalités d'établissement des RAN

La cartographie départementale des Résidences d'Affectation Nationale (RAN) a été constituée à partir de la liste des résidences fiscales proposée aux agents de l'ex-DGI et des communes suburbaines ou rurales sièges des trésoreries de l'ex-DGCP.

Chaque RAN englobe, au sein d'une même entité de gestion, la **ville d'implantation des structures de l'ex-DGI et les villes sièges du réseau de l'ex-DGCP**, sur la base de la compétence territoriale des SIP (lorsque le ressort géographique d'une trésorerie relève de plusieurs SIP, la trésorerie est rattachée au SIP dont dépend la commune d'implantation de ladite trésorerie.

Pour le département du Haut-Rhin, sept RAN ont été constituées, à savoir :

Ainsi, depuis 2013-2014, pour l'ensemble des agents A,B et C, l'**affectation nationale se compose de trois éléments** : une direction, une résidence d'affectation nationale et une mission/structure suivant le grade pour répondre à un vœu fonctionnel.

Résidence d'affectation nationale	Communes rattachées siège d'une trésorerie
ALTKIRCH	DANNEMARIE FERRETTE
COLMAR	MUNSTER MUNTZENHEIM NEUF-BRISACH
GUEBWILLER	ENSISHEIM ROUFFACH SOULTZ-FLORIVAL
MULHOUSE	OTTMARSHEIM SIERENTZ
RIBEAUVILLE	KAYSERSBERG STE MARIE AUX MINES
SAINT-LOUIS	
THANN	CERNAY MASEVAUX SAINT-AMARIN

2-2) Difficultés rencontrées dans le Haut-Rhin

La situation des effectifs de la DDFIP du Haut-Rhin au 1er juillet 2015 est globalement satisfaisante puisque la comparaison entre les emplois au Tagerfip (810), les effectifs affectés (768) et les ressources disponibles avec ALD et sureffectifs (830) fait apparaître un solde positif de + 20. Cette approche ne prend pas en compte les temps partiels.

Toutefois, le département connaît de **forts sous-effectifs localisés géographiquement dans les RAN de Saint-Louis (-5) et de Ribeauvillé**, en particulier à la Trésorerie de Sainte Marie aux Mines (-4).

Le nombre d'**ALD de catégorie «B»**, qui est de 20, ne permet pas de faire face, car 16 sont affectés aux **RAN, 7 à Mulhouse et 7 à Colmar**. Seuls **4 sont affectés au département** et réellement mobiles. Il en résulte des sureffectifs à Mulhouse, Colmar et Thann, entraînant des sous-effectifs dans les autres RAN.

Le département rencontre donc des rigidités dans les affectations et il est dans l'obligation de mobiliser plus de la moitié de l'équipe de renfort sur trois postes au détriment du soutien des autres unités du réseau.

Le DDFIP a ainsi attiré l'attention du Directeur général sur ses préoccupations relatives à la situation des affectations structurellement vacantes de la direction du Haut-Rhin. La tendance pluriannuelle de désaffectation de certaines RAN haut-rhinoises a été soulignée et une proposition de fusion de RAN a été formulée.

2-3) Recherche de solution

Le Directeur général a annoncé, le 27 novembre 2015, les évolutions en matière de règles de gestion et de mutation pour l'année 2016, visant à freiner les phénomènes de mutations accélérées dont pâtissent les services et à mieux pourvoir des postes vacants dans les endroits les plus tendus. Parmi ces mesures, l'aménagement de la cartographie des RAN a pour objectif de répondre aux difficultés rencontrées par les affectations peu attractives ayant des vacances d'emplois pérennes.

La direction générale estime que pour réaliser un **projet de fusion de RAN, les caractéristiques suivantes doivent être réunies** :

- RAN absorbées peu attractives dans le cadre des mutations;
- RAN absorbées ayant un faible effectif;
- RAN absorbées ayant un faible périmètre géographique *Toutefois, M. M. Kraft a reconnu qu'alors que Saint-Louis se trouvait à 30mn de Mulhouse, la nouvelle RAN constituée de Colmar et de Ribeauvillé comportait un périmètre géographique plus étendue faible compte-tenu de l'éloignement de la commune de Sainte-Marie aux mines par rapport aux autres communes placées au sud de Colmar. Le directeur a ajouté avoir retenu le projet de fusion des RAN de Colmar et de Ribeauvillé plus en privilégiant la souplesse qu'offrait la RAN fusionnée que le paramètre géographique.*

Ces fusions correspondent au rapprochement de deux «RAN-circonscriptions Ressources Humaines» sans modification des unités qui les composent. Une RAN fusionnée pourra ainsi comporter des SIP ou des SIP-SIE implantés dans des communes différentes.

En réduisant le nombre de petites RAN, le dispositif vise donc à introduire plus de souplesse, pour les affectations à venir tant pour les agents titulaires que pour les ALD sans modification des principes d'affectation.

Le Haut-Rhin est concerné par ces opérations pour les RAN de Mulhouse-Saint-Louis et RAN de Colmar-Ribeauvillé. Le rattachement de la RAN de St Louis avec Mulhouse ferait évoluer la part des emplois de la RAN fusionnée à 35% (contre 33% précédemment) des emplois A et 34% des emplois B et C du département (contre 30% précédemment). Le rattachement de la RAN de Ribeauvillé à Colmar, qui répondait également aux critères de faible effectif et de faible nombre de services peut également être opéré. Ce rattachement ferait évoluer la part des emplois de la RAN à 52% des emplois A (contre 49% précédemment) et 38% des emplois B et C du département (contre 34% précédemment).

Pour autant, **le dispositif global d'affectation reste inchangé** dans ses principes :

- le périmètre de la RAN est constitué de l'addition des périmètres des deux anciennes «résidences fiscales» ;
- la fusion des RAN n'impacte pas les unités qui les composent et ainsi l'ensemble des SIP et SIP-SIE est maintenu ;
- la RAN demeure la «circonscription Ressources Humaines» permettant l'affectation des agents en combinaison avec les missions/structures de chaque grade.

Du point de vue de la gestion «Ressources Humaines», **les agents actuellement en fonction et titulaires dans les services des RAN concernées par la fusion ne sont pas impactés directement**. Ces derniers ont été, en effet, affectés en CAPN dans le Haut Rhin/RAN/Mission-structure puis en CAPL dans la RAN/ Mission-structure/unité. Par conséquent, s'ils ne souhaitent pas quitter leur unité, la fusion des RAN ne les impacte pas. A contrario, la fusion ouvre des souplesses locales permettant aux agents de muter au sein de la RAN élargie et de leur mission-structure.

Par ailleurs, **la fusion des RAN n'a aucun impact sur les règles de gestion qui accompagnent le transfert ou la suppression d'emploi**. En effet, les agents qui perdent leur emploi et qui ne veulent pas suivre leur mission, bénéficient d'une garantie à la commune.

Concernant, les agents «A la disposition du directeur», il convient de distinguer deux situations : pour les « **ALD Haut Rhin** », **la fusion des RAN ne change rien** puisqu'ils pouvaient déjà être affectés sur l'ensemble du département.

Pour les ALD RAN (Mulhouse-Saint Louis et Colmar-Ribeauvillé), la fusion élargit effectivement le périmètre géographique d'affectation de ces agents. Pour autant, la DDFiP continuera, comme dans le passé, de prendre en compte, autant que faire se peut, les contraintes personnelles de ces catégories d'agents dans les affectations à venir.

Après que la direction ait présenté ses intentions pour les ALD déjà en poste dans le département, les syndicats ont alors **demandé comment le service RH affectera les nouveaux ALD rentrant dans ces 2 RAN fusionnées au prochain mouvement national au 01/09/2016**. M. Blanco a répondu que les affectations seront dictées en fonction des règles d'affectation dorénavant unifiées entre la filière fiscale et la filière gestion publique suite à la fusion DGI-DGCP. Ainsi, si le nouvel arrivant ALD RAN sort de l'ENIFIP ou est sorti de l'ENIFIP depuis moins de 3 ans, une affectation dans une unité de la filière dominante choisie à l'école s'impose au service RH. **Si le nouvel arrivant ALD est sorti depuis plus de 3 ans de l'ENIFIP alors le service RH peut affecter l'agent sur n'importe quelle unité toute filière confondue et ceci quelque soit la filière de l'agent exercée dans sa direction de départ** (un agent de contrôle fiscal dans la direction de départ ayant quitté l'école il y a 5 ans nouvel arrivant 68 ALD RAN Colmar peut donc être affecté localement à la trésorerie de Sainte-marie-aux-mines).

A la demande de la direction générale, une concertation locale avec les chefs de service, les agents et les organisations syndicales pour les projets de fusions des RAN a donc été ouverte en date du 4 novembre 2015. *M. Blanco a précisé que la DG avait demandé à ce que ces décisions de fusion une fois actées soit présentées en CTL dans le cadre du maintien du dialogue social.*

La teneur des échanges, très majoritairement favorables pour les services directement concernés, a été communiquée à la direction générale. *Les syndicats par la voix de la CFDT ont alors demandé à la direction de leur préciser **quels services s'étaient montré contre ces projets de fusion**. M. KRAFT a répondu que ce sont les grandes unités au centre de Colmar et de Mulhouse qui se sont positionnés plutôt contre. M. Blanco fait observer que ces unités sont celles dans lesquelles travaillent des agents ALD RAN (« Sous-entendu la crainte pour ces services de perdre ses effectifs ALD pour renforcer les effectifs de Saint-Louis et Sainte-Marie-aux-mines »)*

La fusion des RAN de Mulhouse-Saint-Louis et des RAN de Colmar-Ribeauvillé a ainsi été validée par le Directeur général fin novembre 2015, pour mise en œuvre en 2016.

3) QUESTIONS DIVERSES

3-1) ponts naturels 2016

Les ponts naturels fixés pour 2016 sont le **vendredi 6 mai, vendredi 15 juillet et lundi 31 octobre**.

Dans un premier temps, la direction a proposé de **débattre de ces ponts naturels** lors du prochain CTL à l'horizon de la fin mars. Cependant, les **syndicats** par la voix de FO ont **demandé si la direction ne pouvait pas se positionner dès à présent du moins plus tôt** que fin mars quant à sa décision pour l'obtention de ces 3 ponts naturels



car certains agents et responsables de service dans le réseau ont besoin d'anticiper au plus tôt leurs demandes de congés.

Dans un deuxième temps, la direction propose alors de **passer cette question diverse à l'ordre du jour du présent CTL**, possibilité offerte par la réglementation en vigueur sur la tenue des CTL à **condition que la majorité des représentants du personnel présents et ayant le droit de vote se prononce pour.**

Par solidarité avec les représentants du personnel de la CGT et de SOLIDAIRES absents pour boycott du CTL, les 2 représentants du personnel FO disposant du droit de vote ont toutefois signalé qu'ils ne prendraient pas part au vote.

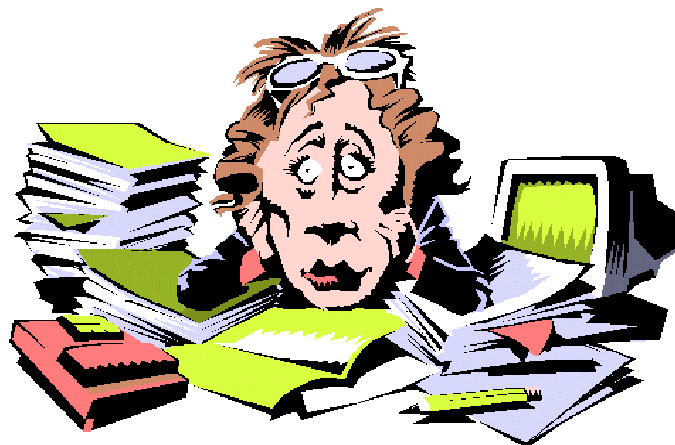
Ainsi, malgré d'une part le boycott des représentants syndicaux CGT et SOLIDAIRES et d'autre part l'abstention des représentants syndicaux FO, **la voix prépondérante des représentants CFTC** ajoutée aux **2 votes des représentants CFDT ont permis à la majorité (3 sur 5) d'adopter dès à présent l'obtention des 3 ponts naturels pour 2016 comme l'espérait les agents du réseau.**

C'est l'occasion pour la CFTC de rappeler l'importance d'assister à toutes les instances administratives du dialogue social dont font partie les réunions du CTL afin de pouvoir prendre part activement aux décisions et satisfaire au mieux les souhaits des agents qu'il représente.

3-2) Conditions de travail dans le réseau

Lors de la transmission des vœux à ses adhérents et lors des visites syndicales des postes, de nombreux collègues travaillant dans le réseau ont fait part aux représentants syndicaux de leur **détresse proche même du burn-out notamment dans les trésoreries** devant en plus de leurs tâches quotidiennes faire face aux travaux supplémentaires dus **aux regroupements de communes qui s'annoncent.**

En réponse, M. Barrat, directeur du pôle gestion publique, a signalé que ses services accompagneront au maximum les trésoreries devant faire face aux premières fusions de collectivités locales. Il est conscient de la difficulté attendue pour ces premières intégrations de budget mais aussi que le travail qui y sera fait sera profitable et rendra la tâche plus aisée lors des intégrations de budgets ultérieures.



3-3) Pôle de contrôle et d'expertise (PCE) de Mulhouse

La **responsable du PCE de Mulhouse** vient d'annoncer son **départ en congé parental à partir du 1^{er} mars 2016** pour une durée d'au moins 6 mois.

Les syndicats par la voix de FO ont demandé à la direction quels sont leurs projets et/ou intentions pour assurer le remplacement à la tête de ce service sachant que les agents de ce service ont déjà vécu 7 chefs différents ces 7 dernières années.

M. Kraft a répondu que ses services allaient travailler au mieux pour trouver quelqu'un et compte-tenu du caractère récent de l'information, il ne pouvait dès à présent être en mesure de désigner le remplaçant. Un groupe de travail réfléchit actuellement sur l'évolution de la sphère du contrôle fiscal dans le département et que la gestion de ce départ sera intégrée dans la réflexion. M. Long, directeur du pôle fiscal, ajoute que dans un **premier temps ses services s'attacheront à trouver un intérimaire jusqu'au 01/09/2016** puisque d'une part il ne sait pas si le congé parental de 6 mois sera prolongé et d'autre part il ne connaît pas encore le profil des possibles IP/IDIV arrivant dans le département au 01/09/2016 par voie de mutation nationale.

3-4) prime de restructuration de service

En fin de séance, M. Blanco a annoncé qu'un arrêté avait été pris fin décembre 2015 venant modifier le périmètre d'obtention de la prime de restructuration de service.



En effet, **dorénavant même si la restructuration de service n'est que partielle, les agents concernés par l'unité restructurée peut prétendre au versement de cette prime pouvant atteindre jusqu'à 15 000 €** (avant le service devait disparaître complètement).

Le service RH va consulter tous les collègues d'ici le 22/01/2016 (date d'expiration du délai de dépôt des demandes de mutation) concernés par les services restructurés pour leur expliquer ces nouvelles règles car c'est un aspect financier à prendre en compte pour ses agents quant à la rédaction de leur demande de mutation.

Pour résumer, si un changement géographique de la résidence familiale s'impose ou dès lors que **le nouveau lieu de travail est plus éloigné de la résidence familiale que l'ancien lieu de travail** dans le service restructuré, l'agent **a droit à une prime dégressive calculée selon un barème de fourchettes en kilomètres.**

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter vos élus au CTL :

Christophe MEMHELD

Vincent GEILLER