



DU HAUT-RHIN

Mieux Vivre Notre Avenir

Compte rendu du **CTL du 9 janvier 2018** en report du CTL du 21 décembre 2017.

Contrairement au CTL du 21 décembre où seul la CFTC et la CFDT étaient présentes, les autres organisations syndicales se sont déplacées à l'exception de Solidaire.

Le secrétariat adjoint pour la rédaction du procès verbal officiel du compte-rendu devait revenir à Solidaire mais ce syndicat ayant à nouveau ne pas voulu participer au CTL il fut confié à la CGT.

[Un liminaire fut exprimé par la CFDT dans lequel elle émet une critique par rapport à notre intersyndicale du 14 décembre 2016 à la cité administrative de Colmar.](#)

1 La mise en œuvre de l'accueil personnalisé sur rendez-vous vague3 (pour approbation)

Son but de se réapproprier l'accueil des usagers, grâce à la planification du contre appel, d'extraire de la file d'attente les questions complexes et déshabituer l'utilisateur au déplacement non nécessaire.

L'objectif étant d'améliorer la qualité de service pour les usagers avec une réduction des files d'attentes ainsi que l'amélioration des conditions de vie au travail des services chargés de l'accueil.

Il est proposé l'accueil personnalisé sur rdv à compter du 1^{er} février 2018 pour les 4 postes suivants :

Le SIP-SIE d'Altkirch
Le SIP de Guebwiller

Le SIP-SIE de Ribeauvillé
Le SIP de Thann

Les premiers accueils datent du 15.03.2017 (et n'étaient pas prévus durant la campagne IR).

Le Président Monsieur Kraft précise que la **même méthode a été utilisée que pour les 2 vagues précédentes** (chaque site s'est vu attribué un dispositif qui lui est spécifique au vu de sa configuration, son effectif et la population à accueillir) et que l'accueil personnalisé sur rdv déjà mis en place dans le département fonctionnait bien, qu'il n'était qu'un outil supplémentaire mis à disposition pour accueillir les usagers et qu'il ne devait pas être considéré comme la panacée devant se substituer aux autres vecteurs de réponse aux questions posées par les contribuables [qu'il ne sera aucunement prévu d'accueil personnalisé sur rdv pour les trésoreries.](#)

Les syndicats ont demandé à la direction de définir un déplacement non nécessaire (cf. supra un des objectifs est de « *déshabituer l'utilisateur au déplacement non nécessaire* »). La Direction a répondu qu'un déplacement non nécessaire correspondait à ce qu'une question pertinente posée par un

contribuable nécessitant cependant une recherche pouvait trouver sa réponse par un autre vecteur de communication sans que ce dernier ne soit obligé de se rendre physiquement sur place pour poser et/ou obtenir une réponse à sa question. Monsieur Duchène ajoute qu'une campagne de communication est prévue pour prévenir des modalités de l'accueil personnalisé et de son intégration dans les différents dispositifs d'accueil du public déjà mis en place.

La CFTC reproche au Président qu'au SIP d'Altkirch dans la nouvelle entité les agents ont perdu un box voire un guichet. La CFTC souhaiterait que la Direction trouve une solution logistique et regrette que l'architecte ne l'a pas fait en son temps. Ce box manquera car par un concours de circonstance les 2 box peuvent être occupés avec en plus un rdv en attente qui ne peut pas se tenir. La Direction prend acte et Monsieur Steinmetz précise que pour les journées « d'accueil personnalisé sur rdv » un box devra être disponible uniquement pour ces prises de rendez-vous.

La CFTC ainsi que la CFDT votent pour
FO s'abstient
La CGT vote contre

2 EVOLUTION DES EMPLOIS à la DDFIP du Haut-Rhin pour 2018 (pour avis)

2.1 AU NIVEAU NATIONAL

Le projet de loi de finances pour 2018 prévoit 1 600 suppressions brutes d'emplois pour la DGFIP. Corrigé du solde des transferts entre programmes (+9 ETP = Emploi Temps Plein), **l'évolution est ainsi de -1 591 emplois contre -1 538 en 2017. Les suppressions brutes d'emplois au sein de l'État s'élèvent à 3 712 ETP. Comme chaque année, les syndicats ont fait observer que la proportion de suppression d'emplois à la DGFIP continue de représenter près de la moitié des suppressions de l'ensemble de la fonction publique d'état.**

La contribution de la DGFIP se situe à un niveau quasi identique à celui du PLF 2017 qui prenait en compte la mise en place du prélèvement à la source, désormais reportée au 1er janvier 2019. Ce niveau de suppression d'emplois est également inférieur à celui des cinq années précédentes.

Deux typologies de mouvements expliquent l'évolution globale des emplois :

- Il s'agit du volume de suppressions décidées en loi de finances, en retrait par rapport aux exercices précédents
- Les transferts entre programmes budgétaires portant sur les modifications de périmètre des missions qui entraînent le transfert des moyens associés et sur la participation à la dotation en emplois de services créés ou renforcés. En PLF 2018, les transferts entrants et sortants enregistrés pour le programme 156 (DGFIP) sont tous liés à des transferts entrants par le déploiement des services facturiers et de la réforme de la gestion des retraites de l'État et des transferts sortants au bénéfice du Ministère de l'Intérieur et du Ministère des affaires étrangères.

Le montant total à ventiler est de – 1 591 ETP répartis entre les directions. Pour mémoire, en 2017, il s'agissait de - 2 038 ETP et de +500 ETP au titre du renfort PAS.

L'évolution nette de la structure des emplois pour 2018 se présente ainsi :

Catégorie	AGFiP	AFiP	AFiPA	IP	Idiv HC	Idiv CN	A	B	C	Chef de poste	Total
Evolution PLF 2018	- 8	0	- 4	- 3	- 47	- 27	- 19	- 745	- 745	7	- 1591

Ces données appellent les remarques suivantes :

- toutes les catégories d'emplois connaissent une évolution nette négative;

- le volume d'emplois de cadres supérieurs poursuit sa diminution. Toutes les catégories de A+ sont concernées, d'AGFiP à Inspecteur divisionnaire, à l'exception des AFiP dont l'évolution est stabilisée;
- le quantum de suppressions de A, B et C évolue avec pour objectif de limiter les écarts entre la situation des emplois et celle des effectifs. **Ceci se traduit par une moindre pression sur la catégorie A tandis que les catégories B et C subissent 93 % des suppressions.**

2.2 AU NIVEAU DEPARTEMENTAL DU HAUT-RHIN

Le quantum de **suppression et de redéploiement d'emplois s'élève à 10 emplois nets pour le département.**

Catégorie	AGFiP	AFiP	AFiPA	IP	Idiv HC	Idiv CN	A	B	C/AST	Chef de poste	Total
Evolution PLF 2018		-1						-5	-4		-10

Sur l'année 2018, la DDFiP du Haut-Rhin perd 3 emplois en raison du CSRH (Centre de Services des Ressources Humaines) et 1 au titre du SFACT du bloc 2. En contrepartie, suite à la création du service inter-départemental de recouvrement des créances de Taxe d'Aménagement et de Redevance d'Archéologie Préventive (TAM-RAP), 6 emplois sont implantés dans le département. Le démarrage de cette structure est prévu au 1er septembre 2018 et ses modalités feront l'objet d'une présentation en CTL.

La **contribution proportionnelle** est la composante principale dans l'évolution du plafond d'emplois. Elle conduit à répartir sur les directions territoriales le solde des suppressions du réseau net des gains de productivité fléchés en amont. Cette contribution **illustre le principe de répartition équilibrée de l'effort**. Elle s'applique sur le nombre d'emplois implantés au TAGERFiP (872 au 1er janvier 2017) minoré des emplois consacrés aux métiers supra-départementaux (0 pour la DDFiP du Haut-Rhin), des emplois d'huissiers (6 emplois) et des emplois de vérificateurs (20 emplois). L'assiette de la contribution proportionnelle est donc de 846 emplois pour le PLF 2018. En 2018, **la part prise par la DDFiP du Haut-Rhin dans la suppression nationale de 1600 emplois est fixée à 16 emplois.**

La DGFIP maintient la limitation des « fléchages » aux seules opérations liées à des réorganisations de missions emportant des transferts de charges. Les **gains de productivité fléchés** retenus pour le PLF 2018 sont associés aux process de la dématérialisation des paiements SPL et à Télé-IR. Ces gains de productivité restent purement indicatifs : deux emplois fléchés au titre du Télé-IR et deux autres à raison de la dématérialisation des paiements dans le SPL.

La **dotation « correctifs de charges »** a pour objet de prendre en compte 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. Des **correctifs** sont appliqués à **la baisse sur la fiscalité des professionnels à raison de 0,7 emploi** et **sur le secteur amendes pour 0,3 emploi**. En sens contraire, **un correctif de 5,6 emplois** est enregistré à **la hausse sur le secteur local.**

La **dotation accueil** a pour objet d'intégrer 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 (qu'il s'agit ici de valoriser au travers de la correction) et les difficultés sociales et sociétales des populations en contact avec les services. Sur l'année 2018, **la DDFiP du Haut-Rhin bénéficie d'une bonification de 3,5 emplois** au titre de l'accueil.

Tableau de synthèse

Redéploiements, transferts et renforts	CSRH	-3
	RNF (TAM-RAP)	+6
	SFACT	-1
	Sous-total	+2
Fiscalité des particuliers	Gains de productivité	-2
	Sous-total	-2
Fiscalité des professionnels	Correctif de charge	-0,7
	Sous-total	-0,7
Secteur Public Local	Gains de productivité	-2
	Correctif de charge	+5,6
	Sous-total	+3,6
Amendes	Correctif de charge	-0,3
	Sous-total	-0,3
Contribution proportionnelle		-16
Dotation accueil		+3,5
Total MAGERFIP PLF 2018		-10

2.3 LA DÉCLINAISON INFRA-DÉPARTEMENTALE DES MOUVEMENTS D'EMPLOIS

La déclinaison infra-départementale s'appuie à la fois sur des éclairages contextuels (réalité du terrain) et des éléments quantitatifs tels que :

- la contribution proportionnelle par famille de postes ;
- les conditions d'exercice des missions (éléments relatifs aux ressources humaines, turnover, nombre de stagiaires, absences de tous types dont les longues maladies, nombre de renforts...) ;
- les 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) par rapport à l'activité des services ;
- 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 (avec l'outil d'aide APERFiP) ;
- l'historicité des suppressions d'emplois des différentes unités territoriales sur les quatre dernières années ;
- les perspectives proches d'évolution des missions.

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 famille-métier. S'agissant des **critères de charge et des pondérations, ils ont été arrêtés suite aux réunions de concertation qui se sont tenues avec les responsables d'unités territoriales les 27 et 30 novembre 2017, ainsi qu'avec les responsables métiers**. En sus des critères nationaux proposés par l'outil d'aide APERFiP, les responsables d'unités ont souhaité conserver les critères locaux définis lors des exercices des PLF des deux années précédentes et pondérer ces derniers en fonction de leur expérience de terrain et de la réalité de l'exercice de leurs missions. La **situation individuelle de chaque unité territoriale a été ré-examinée en fonction du calcul de charge, des éléments de contexte tant humain (turnover, maladies, autres absences, stagiaires...) que métier (nouvelle méthode de travail, nouvelle application métiers...) et de l'historicité des évolutions d'emplois**.

Le résultat de la déclinaison des 16 emplois supprimés dans le département se synthétise ainsi :

	AFIP	B	C
Direction	-1	-4	-2
Direction - EDR		-2	
SIP de Mulhouse Plaine		-1	
SIP de Thann		-1	
Trésorerie de Rouffach		-1	
SIP de Colmar			-1
SIE de Colmar			-1
Trésorerie de Neuf-Brisach			-1
Trésorerie de Rouffach Centre Hospitalier			-1
Total des suppressions	-1	-9	-6

Nota pour Direction

6 emplois B supprimés = 2 au titre du CSRH + 1 pour le SFACT bloc 2 + 2 EDR +1 au titre de l'effort contributif. 2 emplois C supprimés = 1 lié au CSRH et 1 au titre de l'effort contributif de la direction. La création du pôle TAM-RAP se traduit par l'implantation de 4 B et 2 C à la direction.

2.4 EVOLUTION DES EMPLOIS DANS LE CADRE DES RESTRUCTURATIONS

Par principe, les emplois des postes et services restructurés restent à la disposition des directions qui portent les projets. Ils peuvent, au choix des directeurs, être redéployés vers d'autres structures ou utilisés pour financer les suppressions d'emplois. S'agissant des emplois des comptables, l'année 2018 est caractérisée par la fin du mécanisme de la « cascade », comme indiqué précédemment. Les opérations d'Adaptation des Structures du Réseau 2018 portent sur la **fermeture de la trésorerie de Sierentz** et sur le **transfert de la mission recouvrement de l'impôt des particuliers de 4 trésoreries (dont Sierentz) vers leurs SIP** respectifs.

Les opérations de transfert suite à la **fermeture de la trésorerie de Sierentz** se résument ainsi :

Poste	Emplois B	Emplois C	Total
Emplois « sortants »			
T. Sierentz	-2	-1	-3
SIP Mulhouse Plaine		-1	-1
SIE Mulhouse	-1		-1
Total des emplois « sortants »	-3	-2	-5
Emplois « entrants »			
SIP-SIE Saint-Louis partie SIP	+1	+1	+2
SIP-SIE Saint-Louis partie SIE	+1		+1
T. Saint-Louis	+1	+1	+2
Total des emplois « entrants »	+3	+2	+5

3 emplois B liés au recouvrement de l'impôt des particuliers sont transférés : 1 de la trésorerie d'Ensisheim vers le SIP de Guebwiller + 1 de la trésorerie de Saint-Amarin vers le SIP de Thann + 1 de la trésorerie de Dannemarie vers le SIP-SIE d'Altkirch (partie SIP).

Au vu de ces chiffres, il a donc été constaté et affirmé par Monsieur Steinmetz qu'effectivement un des agents de la trésorerie de Sierentz avait décidé de ne pas suivre la mission du recouvrement de l'impôt au SIP de Saint-Louis.

2.5 REDEPLOIEMENTS D'EMPLOIS ENTRE SERVICES DU DEPARTEMENT.

Les redéploiements s'entendent comme des mouvements d'emplois à l'intérieur du département opérés à l'initiative de la direction locale. Ils sont d'une ampleur particulière en 2018 pour deux raisons :

1) la mise en place d'un service inter-départemental de recouvrement des créances de Taxe d'Aménagement et de Redevance d'Archéologie Préventive (TAM-RAP).

Depuis le 1er mars 2012, la taxe d'aménagement se substitue à la taxe locale d'équipement (TLE), la taxe départementale des espaces naturels et sensibles (TDENS) la taxe départementale pour le financement des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (TDCAUE), la taxe spéciale d'équipement du département de la Savoie, la taxe complémentaire à la TLE en région d'Île-de-France et au programme d'aménagement d'ensemble (PAE). Son assiette est déterminée par des valeurs forfaitaires par mètre carré de surface de construction. La redevance d'archéologie préventive suit un régime identique. Ces taxes font partie des « Recettes Non Fiscales » recouvrées par les services RNF des DD/DRFiP. Le regroupement en service inter-départemental du recouvrement des créances de Taxe d'Aménagement et de Redevance d'Archéologie Préventive a pour but d'améliorer la gestion de ces produits par la spécialisation et la professionnalisation des agents affectés à cette mission. La création de ce service se traduira par la prise en charge des taxes TAM-RAP de l'inter-région Est et s'accompagne, en sens inverse, de la perte de la mission de recouvrement des autres produits divers de l'État. Il convient de souligner que le stock des titres existant au démarrage du service reste à la charge des DDFiP d'origine. Le service RNF de la DDFiP du Haut-Rhin changera de statut et deviendra le pôle inter-départemental TAM-RAP au 1er septembre 2018.

Afin de faire face à cette nouvelle mission, le département bénéficie de la création de 6 emplois dans le cadre des transferts nationaux du PLF 2018 comme exposé plus haut. Le service est dimensionné à 12 agents, pourvus pour moitié par l'implantation d'emplois nationaux (4 B et 2 C) et pour moitié par transfert local des actuels emplois du service RNF au nombre de 6. En tant que service inter-départemental, il fera l'objet d'une inscription spécifique au TAGERFIP, sous la rubrique Direction, et sera piloté nationalement.

2) une politique départementale pro-active des difficultés constatées dans divers postes et services en tenant compte des évolutions de missions connues à ce jour.

Concernant les cadres A, le **besoin d'un adjoint au SIP d'Altkirch** était établi depuis longtemps et se réalise dans le cadre du PLF 2018. Un **besoin équivalent a été identifié à la trésorerie de Dannemarie** qui voit un renforcement de l'encadrement par l'implantation d'un emploi A adjoint du responsable d'unité. Ce renforcement de l'encadrement local est financé par le transfert de deux emplois A en provenance de la Direction (-1) et de la Paierie Départementale (-1). Il a été précisé que les adjoints arriveront lors du mouvement de mutation nationale au 01/09/2018.

Concernant les cadres C, le **SIP-SIE de Saint-Louis**, outre le transfert déjà vu de 3 emplois dans le cadre de l'ASR, bénéficie de **l'implantation d'un emploi supplémentaire**. En effet, sans évoquer les difficultés particulières du poste liées à sa position géographique, le transfert des missions de recouvrement et d'assiette de l'impôt des particuliers et des professionnels liées à la fermeture de la trésorerie de Sierentz s'est traduit par des « rompus » au détriment du SIP-SIE. Cette création d'emploi est financée par le prélèvement d'un emploi C en direction.

Tableau récapitulatif des redéploiements des emplois départementaux :

	A	B	C
SIP-SIE d'ALTKICH	+1		
Trésorerie de DANNEMARIE	+1		
Direction	-1		-1
Paierie Départementale	-1		
SIP-SIE de SAINT-LOUIS			+1

Les syndicats (à part FO qui a affirmé ne pas se préoccuper des effectifs en direction) regrettent de constater une suppression d'emplois même en direction car cela présage une diminution du soutien technique, logistique et humain à l'ensemble du réseau départemental que l'effectif de la direction pouvait apporter. **Depuis 2010, ce sont près de 185 emplois qui ont été supprimés dans le département.** Comment et quelles mesures compte prendre la direction pour faire face à la surcharge croissante de travail alors que les effectifs diminuent puisqu'il est annoncé au niveau national dans l'administration fiscale pour 2019 une suppression de 5 000 emplois à la DGFIP (soit 50 pour le Haut-Rhin en proportion) ?

Le président Monsieur Kraft à tout d'abord précisé que les suppressions d'emplois prononcées auront une incidence qu'un an plus tard puisqu'en fait elles empêchent l'arrivée (postes fermés) de nouveaux agents lors du mouvement national suivant. Puis il a assuré auprès des organisations syndicales que :

- la direction prendra toutes les mesures possibles pour accompagner au mieux les services dans la réalisation de leurs missions dont il a bien pris conscience du niveau de difficulté à assurer
- la direction générale est sûrement et/ou devra réfléchir à redéfinir le périmètre des missions exercées par la DGIP dans un tel contexte qui se dessine
- les **trésoreries rurales (fond de vallée)** dans notre département ne seront **pas supprimées** et ne verront **plus (pour les trésoreries mixtes) le recouvrement de l'impôt des particuliers transférer vers un SIP de proximité.** En effet, il reste attaché au maintien de la présence de notre administration dans les zones rurales et au tissu fiscal pauvre.

Un syndicat reproche aux chiffres sortis des applications servant à l'évaluation des charges et des effectifs ne correspond pas à la réalité du terrain car d'après ces chiffres on se retrouve avec une inadéquation dans certains services entre l'effectif et les charges (agents en trop là où il y a moins de boulot!).

Concernant la **mission de contrôle fiscal**, les syndicats constatent que, malgré la situation stable des effectifs chargés du contrôle, une inégalité s'est installée entre les particuliers et les professionnels dans le sens que pour ces derniers l'administration fiscale semble moins présente (traitement des modèles U, moins de contrôle des déclarations). Monsieur Duchêne répond qu'à travers ses directives, l'administration centrale ne semble pas donner l'impression de vouloir « lâcher du lest » en matière de contrôle fiscal. Monsieur Kraft a ajouté qu'il y avait cependant une **réflexion en cours** (groupes de travail nationaux) **sur le rôle des PCE** (Pôle de Contrôle et d'Expertise).

Les 4 OS présentes

CFTC, CFDT, FO et CGT **votent CONTRE**

L'évolution des emplois (10 suppressions nettes) proposée pour 2018 par le DDFIP du Haut-Rhin.

3 Adoption des ponts naturels 2018 (pour approbation)

Le cadre réglementaire

La circulaire du 9 avril 2010 définit les modalités d'adoption et de mise en œuvre des « ponts naturels » au sein des services de la DGFIP.

Au plan local, le directeur départemental propose d'éventuelles dates de fermeture des services en fonction des possibilités de « ponts naturels » résultant du calendrier, et les soumet au vote du comité technique local.

Au titre de l'année 2018, le calendrier offre la possibilité de sept ponts naturels :

le lundi 30 avril 2018
le lundi 7 mai 2018
le mercredi 9 mai 2018
le vendredi 11 mai 2018
le vendredi 2 novembre 2018
le lundi 24 décembre 2018
le lundi 31 décembre 2018

L'administration centrale précise dans une note du 10 octobre 2017 que le nombre de « ponts naturels » retenus au titre de l'année 2018 **ne devra pas excéder 3 jours**. En outre, sur la semaine du 7 au 13 mai qui comporte deux jours fériés, un seul pont naturel pourra être adopté.

Proposition de dates à retenir au titre des ponts naturels 2018

Un panel représentatif des différents chefs de service a été consulté à l'occasion de réunions ou par téléphone, les agents ne faisant pas l'objet d'une consultation individuelle.

Le résultat de la consultation a conduit à privilégier le lundi 30 avril à l'une des autres dates du mois de mai, et à retenir les dates du 24 et 31 décembre, cette dernière par préférence à celle du vendredi 2 novembre.

A noter que les deux dernières dates retenues correspondent pour les cités administratives de Colmar et Mulhouse à des dates où les immeubles compris dans l'emprise des cités seront fermés au public et ne seront pas chauffés.

Les dates proposées au vote sont ainsi les suivantes :

le lundi 30 avril 2018
le lundi 24 décembre 2018
le lundi 31 décembre 2018

La CFTC a voté pour et les autres OS se sont abstenues.

4 Questions diverses :

-les stagiaires arrivés en juillet et octobre 2017 qui sont ALD devront-ils faire une demande de mutation nationale ou locale ? Question formulée par la CGT

En réponse les services RH vont se renseigner.

Pour information le Secrétaire Départemental CFTC se tient à la dispositions des stagiaires ALD du département et donnera les informations nécessaire à tous les agents ALD qui lui en feront la demande (tél : 06.83.30.01.74).

- constat d'une régression dans l'assistance informatique sur les postes du réseau. Plus possible de téléphoner à l'assistance et difficulté de contacter le service d'assistance par formuel lors de problèmes sur internet ou le réseau informatique. Comment fait-on ? Réponse direction : il faut alors prévenir la direction qui d'une part fera le nécessaire pour contacter le service et d'autre part enregistrera dans la base de données les dépannages nécessaires qui n'ont pu être servis par formuel.

- problème de formation professionnelle lors du concours d'admissibilité. En effet, cela fait 2 ans que la journée d'aide pour préparer le dossier à remettre suite à l'admissibilité est programmée juste la veille de la date limite de remise du dossier.

- dégradation du nettoyage du bâtiment E à Mulhouse faite par les 2 personnes qui remplacent l'agent d'entretien Berkani, agent handicapé très consciencieux et dévoué d'après les dires des collègues qui actuellement est en maladie alors qu'elle s'était déjà plainte qu'elle avait des problèmes oculaires et de santé depuis qu'elle utilisait des produits toxiques pour les yeux (clairement indiqué sur les produits). Accident de travail ?

Monsieur ALBEAU va signaler auprès du prestataire choisi dans le cadre d'un marché régional (prestataire pour toutes les directions du grand est) de l'insatisfaction. Monsieur Kraft a demandé à ce que l'on interdise dans les plus brefs délais l'utilisation de ce produit avant tout examen du dossier de l'agent malade. Monsieur Steinmetz va prendre contact avec le médecin de prévention.

La CFTC a demandé des nouvelles concernant le bâtiment de la rue Engel Dollfus à Mulhouse. Une délégation de la M2A a visité le bâtiment et est intéressée par les locaux. Mais désaccord entre les élus car certains considèrent que les services recherchés doivent être au centre de Mulhouse et d'autres qui les veulent dans une commune de l'agglomération.

[Monsieur Kraft a précisé que si le bâtiment rue Dollfus venait à être vendu et que les agents devraient intégrer la cité administrative il faudrait compter sur un délai de 4 années.](#)

En parallèle, un plan de rénovation des cités administratives a été lancé au niveau national avec un budget d'un milliard d'euros. Pour Mulhouse, la rénovation de l'ancien commissariat le bâtiment B a été proposée et pour Colmar, des travaux au niveau de la tour (cause d'amiante et de diminuer sa hauteur par destruction totale ou partielle).

- le parking rue Bruat ne devrait plus être accessible en mars 2018

Monsieur Kraft rappelle que de nombreuses démarches ont été effectuées mais à ce jour aucune solution n'a été trouvée.

- Où en est-on avec le télétravail ? Monsieur Kraft précise que la difficulté était de choisir pour chaque métier les bons critères pour mettre en œuvre les cas possibles de télé-travail.

Compte rendu effectué par l'équipe siégeante