

COMPTE-RENDU CT DU 21 SEPTEMBRE 2021

Le comité Technique local du Pas-de-Calais s'est réuni le 21 septembre 2021 à 9h30, à la DDFIP du Pas de Calais, sous la présidence de Monsieur Claude Girault.

Ce CT s'est tenu en présentiel. Après de nombreux CT tenus en distanciel ou en mixte (distanciel/présentiel), nous nous réjouissons donc d'avoir nous réunir. En effet, même si le distanciel était nécessaire lorsque la crise sanitaire l'exigeait, la technique était loin d'être au point !

L'ordre du jour portait :

- ◆ Projet de réorganisation des Secteurs d'Assiette des Impôts Directs (SAID) du SIP d'Arras au 1er janvier 2022 (pour avis)
- ◆ Réorganisation des Secteurs d'Assiette des Impôts Directs (SAID) et création d'une cellule foncière du SIP de Bruay-la-Buissière au 1er janvier 2022 (pour avis)
- ◆ Centre de contact de Lens : propositions de positionnement des plages fixes et des plages variables (pour avis sur les choix proposés)
- ◆ Bilan intermédiaire au 1er septembre 2021 du Contrat d'Objectifs et de Moyens (pour information)
- ◆ Utilisation de SIRHIUS (pour information)
- ◆ Situation des agents BERKANI dans le cadre de la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité (pour information)

L'UNSA n'a pas lu de liminaire.

Nous sommes toujours contre le NRP et les conséquences délétères qu'il engendre. Preuve en est : le licenciement de 3 agents BERKANI ! Comme dans toute réforme, ce sont les plus fragiles qui paient le prix fort. Cependant la direction fait la source oreille et continue les réformes à grand train !!!

Projet de réorganisation des SAID du SIP d'Arras au 1er janvier 2022

Le SIP d'Arras a absorbé la partie SIP de Saint-Pol, antenne d'Arras, au début de l'année. En tout cela revient à un portefeuille d'environ 138 500 articles pour 375 communes.

Les secteurs d'Arras ont déjà été contractés il y a 2 ans (de 4 à 3 secteurs), et sont recontractés en 2022 de 3 à 2 secteurs.

Il n'y a pas eu de véritable concertation avec les agents !!!

Nous vous informons donc que cette contraction nous a été longuement exposée et justifiée de la manière suivante :

- Les méthodes de travail se modifient en secteur d'assiette avec des traitements de listes dans l'année, et le prélèvement à la source.
- Il a été décidé de maintenir 2 secteurs et pas un seul car c'est une grosse structure et il y a des spécificités liées à la gestion de l'urbain en matière de taxe d'habitation, plus complexe que la gestion du rural. Il y aura donc une équipe qui aura en charge la ville d'Arras avec des "sachant".
- L'accueil et les e-contacts (entre 40 et 70 demandes par jour) montent en puissance. Cela implique le développement d'une certaine polyvalence dans l'équipe et une flexibilité pour renforcer tel ou tel secteur selon la période et les besoins.
- La crise sanitaire et le développement du télétravail ont également pesé dans la balance : l'évolution des méthodes permet aux agents de traiter les listes chez eux, par contre c'est plus compliqué à l'accueil (e-contacts, APRDV, contacts téléphoniques sont possibles, mais l'accueil sur place est impossible).

- De ce fait, les effectifs seront réduits en secteur d'assiette et reconcentrés sur le coeur du métier : IR/TH, et les équipes d'accueil seront étoffées pour leur offrir une possibilité de télétravail. Cette équipe d'accueil sera élargie et traitera les demandes du début à la fin (exemple : un gracieux sera traité par l'agent qui aura reçu la personne). Les agents de l'équipe d'accueil ne seraient pas de guichet tous les jours et qu'il y ait une rotation.
- 2 contrôleurs auront donc en charge les secteurs et les 1,8 contrôleurs restants rejoindront l'équipe d'accueil. Par contre, d'après le chef de service, les agents seront très peu impactés et vont juste changer de contrôleur, il n'y aura pas de changement fondamental.
- Les pôles recouvrement et la cellule foncière restent tels quels, cela ne sera pas impacté pour le moment. En matière de recouvrement, l'accueil peut s'en charger si c'est simple, mais cela n'est pas obligatoire (selon la difficulté et le flux), cela n'est pas figé.

✓ Organisation actuelle des missions IR/TH d'Arras et de l'antenne de Saint-Pol-sur-Ternoise

SECTEUR	Nombre de communes	Articles IR	Effectif réel cadres B	Effectif réel cadres C
Arras Ville	1	24 700	1	3
Arras Communauté Urbaine	41	36 000	1	4,6
Arras Extérieur	149	41 300	1,8	4,4
Saint-Pol-sur-Ternoise	184	36 500	1	2,5

✓ Après réorganisation, les secteurs d'assiette du SIP d'Arras / Saint-Pol-sur-Ternoise seront structurés comme suit :

SECTEUR	Nombre de communes	Articles IR	Effectif Réel cadre B	Effectif réel cadres C
ARRAS 1	46	46 105	1	5
ARRAS 2	145	55 967	1	7
Saint-Pol-sur-Ternoise	184	36 500	1	2,5

Equipe de soutien et d'accueil	Effectif réel cadres B	Effectif réel cadres C
Equipe d'Arras	3,8	2
Antenne de Saint-pol-sur-Ternoise	2,2	0

L'UNSA pose la question suivante concernant l'antenne de Saint-Pol : Le SIP de Saint-Pol travaille sur son propre secteur et souhaite en effet le conserver. De plus, ils souhaitent tous travailler au même niveau (rez-de-chaussée). Comme il y a des travaux prévus pour le SGC, ces travaux auront-ils lieu en même temps ?

Réponse : Le chef de service est d'accord et au courant de cette problématique.

C'est prévu et il y a en effet un projet de réaménagement mais on ne sait pas dans quel délai : même s'il y a de la place sur le site de Saint-Pol, cela n'est pas si simple car il y a un problème d'amiante qu'il faut régler. De plus, la direction a eu d'autres priorités comme le centre de contact de Lens. Cela dit, c'est également une évidence pour la direction et cela sera a priori fait en même temps que les travaux pour le NRP.

VOTES : L'UNSA a voté "contre" - majorité de votes "contre"

L'UNSA vote contre car il n'y a pas eu de concertation avec les agents. De plus, lors des groupes de travail sur la stratégie de l'accueil, il est indiqué qu'il faut renforcer l'accueil. Nous sommes d'accord avec ce principe mais on constate qu'ici l'accueil est renforcé mais que par manque de personnel, cela se fait au détriment des secteurs d'assiette.

On déshabille Paul pour habiller Jacques ! Il y a fort à parier que cela se produira sur d'autres sites.

Les agents devront veiller à ce que leurs missions soient bien définies lors des réorganisations, afin de savoir exactement qui traite quoi.

- **Réorganisation des SAID et création d'une cellule foncière du SIP de Bruay-la-Buissière au 1er janvier 2022**

- ✓ Situation actuelle

REPARTITION DES EFFECTIFS	Effectif réel des cadres B	Effectif réel des cadres C
SAID BRUAY	1	4,4
SAID HOUDAIN	1	3,5
ACCUEIL	2,8*	
RECOUVREMENT	3,6	1

* sous réserve

- ✓ Réorganisation prévue au 01/01/2022

REPARTITION DES EFFECTIFS	Effectif réel des cadres B	Effectif réel des cadres C
Secteur unique IR/TH	1	7,1
ACCUEIL	2,8*	0
RECOUVREMENT	3,6	1
SECTEUR FONCIER	1	0,8

* sous réserve

Les agents ont été informés et consultés, ce qui est appréciable.

Ces changements sont justifiés par :

- la perspective de la création d'une cellule foncière chargée de gérer l'intégralité des travaux relevant de la mission foncière.
- le pilotage des équipes sera facilité dans un contexte de télétravail, de plus il y a des agents qui vont partir en retraite et d'autres qui sont inexpérimentés en la matière

VOTES : L'UNSA s'est abstenue - majorité de votes "contre"

CENTRE DE CONTACT DE LENS : PROPOSITION DE POSITIONNEMENT DES PLAGES FIXES ET DES PLAGES VARIABLES

- **Centre de contact de Lens : proposition de positionnement des plages fixes et des plages variables**

Il y aura 3 équipes, et les horaires proposés sont calés sur les horaires d'Amiens.
Les agents du centre de contact de Lens ont été interrogés individuellement pour connaître leurs souhaits.

Les personnes en horaires décalés sont des volontaires, qui viennent d'autres plateformes et ont pris l'habitude de travailler en horaires décalés. Le volume doit être de 10 % et il y a 4 ou 5 volontaires. Les autres, pour pallier aux absences, devront faire une semaine par an des horaires décalés.

Choix proposés :

✓ **Choix 1**

Agents en horaire variable classique

	Plage variable de la matinée	Plage fixe de la matinée	Plage variable méridienne	Plage fixe de l'après-midi	Plage variable de l'après-midi
Début	7h45	9h45	11h45	14h15	16h15
Fin	9h45	11h45	14h15	16h15	19h00

Agents en horaire variable décalé devant assurer son service jusque 19 h

	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
Début	8h45	14h00	19h00
Fin	14h00	19h00	19h30

Agents en horaire variable devant assurer son service en périodes d'ouverture élargies

	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
Début	11h30	15h00	22h00
Fin	15h00	22h00	22h15

✓ **Choix 2**

Agents en horaire variable classique

	Plage variable de la matinée	Plage fixe de la matinée	Plage variable méridienne	Plage fixe de l'après-midi	Plage variable de l'après-midi
Début	7h30	9h30	11h30	14h00	16h00
Fin	9h30	11h30	14h00	16h00	19h00

Agents en horaire variable décalé devant assurer son service jusque 19 h

	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
Début	8h30	14h00	19h00
Fin	14h00	19h00	19h30

Agents en horaire variable devant assurer son service en périodes d'ouverture élargies

	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
Début	11h30	15h00	22h00
Fin	15h00	22h00	22h15

Un **choix 3** sera proposé, avec une période avancée d'un quart d'heure par rapport au choix 2 sur les agents en horaire variable classique, et cela sera représenté au prochain CT pour information. Les agents devront **voter par bulletin secret sur les 3 choix proposés**.

Le centre de contact a un problème de téléphonie pour le moment et la direction est en cours d'investigations pour régler le souci. Cela devrait être réglé dans le délai d'un mois.

La téléphonie sous IP est également envisagée.

La base d'un centre de contact, c'est une téléphonie qui fonctionne ! D'abord pas de parking, maintenant pas de téléphone.... cela se passe de commentaires !

VOTES : L'UNSA s'abstient, nous tenons cependant à reconnaître le travail et l'implication du chef de service. Majorité de votes "pour"

BILAN INTERMEDIAIRE AU 1er SEPTEMBRE 2021 du CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Nous tenons le COM à disposition de tous les adhérents qui nous en feraient la demande.

UTILISATION DE SIRHIUS

S'il n'y a pas eu d'amélioration de SIRHIUS, il y a eu des nouveautés en matière de télétravail.
3 profils : agent, responsable (expert ou non), expert RH

Il y a une difficulté en terme d'alimentation et d'utilisation de SIRHIUS, ce qui ne donne pas des données fiables concernant le télétravail. Il y a des écarts entre les données récoltées auprès des chefs de service pour le PCA, et les données de SIRHIUS. L'alimentation de SIRHIUS n'est donc pas satisfaisante et pose problème, ce qui peut avoir des conséquences notamment en cas d'accident du travail. Il y a d'autres problématiques, notamment les AA pour examen médical.

Les agents et chefs de service doivent être sensibilisés.

Il y aura un GT avec des chefs de service de divers services pour voir les difficultés qu'ils rencontrent. Il y aura une piste de réflexion sur l'attribution du profil expert. 30 habilitations "expert" ont été données à des chefs de service sans logique autre que celle de l'appétence des chefs de service pour SIRHIUS.

La direction envisage d'attribuer l'habilitation SIRHIUS "expert" à l'ensemble des chefs de service afin qu'ils effectuent les corrections eux-mêmes sans passer par le SRHD. Cette généralisation sera accompagnée

d'une réunion, de mémos et d'e-formation pour s'assurer que la mise en oeuvre de SIRHIUS expert ne posera pas de soucis particuliers pour les chefs de service.

Cela déchargera le SRHD de ces missions courantes.

Un contrôle est effectué par le SRHD, pour pouvoir éventuellement corriger des erreurs a posteriori, et va de fait perdurer voire se développer.

SITUATION DES AGENTS BERKANI DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU RESEAU DE PROXIMITE

Pour ces agents, qui sont des agents de droit public, la fermeture de site laisse la possibilité d'un reclassement sur d'autres sites mais à la condition de libération d'heures.

La procédure de licenciement est ainsi : publication de la fermeture du poste au journal officiel, puis entretien préalable de l'agent qui fait l'objet d'un compte-rendu (l'agent peut être accompagné), la commission consultative paritaire est consultée et la direction notifiée à l'agent la décision de licenciement avec la durée de préavis concerné. L'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement, auquel cas il appartient à la direction d'étudier les possibilités au sein du réseau. Si cela n'est pas possible, cela aboutit à un licenciement définitif.

Les agents peuvent bénéficier d'une indemnité de licenciement dépendant de leur ancienneté et d'une allocation d'aide de retour à l'emploi en s'inscrivant à Pôle Emploi, selon les cas.

Il y a 7 postes pour lesquels un agent BERKANI est concerné, et des licenciements sont envisagés pour Hersin-Coupigny, Beuvry et Laventie.

Pour l'agent BERKANI de Hersin-Coupigny (durée de 7H), il a été proposé un reclassement sur le site de Bruay-la-Buissière pour un nombre d'heures équivalent, à laquelle l'agent n'a pas donné suite.

Pour l'agent BERKANI de Beuvry, l'entretien s'est tenu et il n'y a pas de possibilité de reclassement autre que Bruay.

Pour l'agent BERKANI de Laventie, aucun reclassement n'est actuellement disponible au sein de la direction.

L'UNSA déplore que l'on vienne à des licenciements ! Voilà une conséquence directe du NRP. Ce sont les plus précaires et les plus fragilisés qui trinquent.

Fin du CT 17H00