



## Comité Technique Local du 21 septembre 2021

Ce Comité Technique Local s'est tenu en présentiel dans les locaux de la Direction de l'Immeuble Brassard, Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 00. La présidence était assurée par M. Claude Girault, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par M. Didier Vermeersch et le secrétariat-adjoint par la CGT DDFiP 62 en la personne de Mme Céline PLUQUIN .



### ORDRE DU JOUR :

- 1° : Approbation des précédents Procès-verbaux
- 2° : Réorganisation des SAID du SIP d'Arras
- 3° : Réorganisation des SAID du SIP de Bruay-la-Buissière

4° : **Centre de contact de Lens** : propositions de positionnement des plages fixes et des plages variables

5° : **Bilan intermédiaire du Contrat d'Objectifs et de Moyens**

6° : **Utilisation de SIRHIUS**

7° : **Situation des Agents Berkani**

8° : **Questions diverses**

Organisations  
syndicales participant à  
ce Comité



Les représentant(e)s  
CFTC DDFiP  
Pas de Calais



Nathalie Jeamart, Titulaire, SGC de LENS

David Kaczmarek, Suppléant, E D R 62

Frédérique Monchy, Experte SIP de Lens

Gabriel Gaillard, Expert, E D R 62



## Point 1 : Procès-verbaux des Comités

### Techniques Locaux précédents

Les différents PV de la Direction n'ont appelé aucune modification, et nous avons donc voté pour leur approbation



## Point 2 : Réorganisation des SAID

### du SIP d'Arras

La mission d'assiette de l'impôt sur le revenu et de la taxe d'habitation est aujourd'hui répartie entre les sites d' Arras et de Saint- Pol- sur-Ternoise comme suit. Le site d'Arras a en charge un peu plus de 102 000 articles (imposition 2019) répartis en 3 secteurs d'assiette :

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(*)

L'antenne de Saint-Pol-sur-Ternoise a en charge 36 500 articles IR gérés par une seule équipe composée comme suit :

SECTEUR	Nombre de communes	Articles IR	Effectif réel cadre B	Effectif réel cadres C
Saint-Pol- sur-Ternoise	184	36 500	1	2,5

La fusion des SIP d'Arras et de Saint-Pol-sur-Ternoise au 1er janvier 2021 a conduit à la fusion des bases Iliad des deux précédentes structures. Toutefois, pour des raisons relevant de contraintes informatiques et afin de maintenir une qualité de service en termes de visibilité vis-à-vis des usagers (mention de l'adresse du CDFIP de St-Pol les 2042 et les 1236, existence d'un guichet spécifique de l'application APRDV), l'antenne de Saint-Pol-sur-Ternoise doit impérativement conserver un secteur d'assiette spécifique à son périmètre géographique.

Les deux nouveaux secteurs seront constitués comme suit :

Les deux secteurs actuels d'Arras Ville et d'Arras Communauté urbaine conserveront leur périmètre actuel. Les communes actuellement gérées par le secteur actuel d'Arras extérieur seront réparties entre les deux autres secteurs en maintenant une cohérence dans le découpage des EPCI, dans un souci de visibilité pour les usagers.

Le secteur 1 regroupera la ville d'Arras ainsi que l'ensemble des communes dépendant de l'EPCI d'OSARTIS-MARQUION.

Le secteur 2 regroupera l'ensemble des autres communes.

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 cadres 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

Cette réorganisation est un pur produit du N R P de la direction. Nous ne pouvons donc que voter **CONTRE**, comme l'ensemble des Organisations syndicales. Le sujet sera revu en seconde convocation le 1er octobre prochain.



### Point 3 : Réorganisation des SAID du SIP de Bruay-la-Buissière

Le SIP de BRUAY-LA-BUISSIÈRE est aujourd'hui composé de deux secteurs d'assiette, d'un secteur recouvrement et d'une équipe d'accueil.

RÉPARTITION 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

La nouvelle configuration proposée au vu des effectifs connus à ce jour sera la suivante, sur la base de 4 unités de travail : secteur unique IR/TH, accueil, recouvrement, foncier.

RÉPARTITION 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
EMPLOIS TAGERFIP	Non décliné à ce niveau	Non décliné à ce niveau

Sur le plan logistique, il n'est pas nécessaire d'envisager de réaliser des travaux. Les agents pourront continuer d'occuper les locaux comme ils le font actuellement.

Comme pour **ARRAS**, cette réorganisation est un pur produit du N R P de la direction. Nous ne pouvons donc que voter **CONTRE**, d'autres syndicats se sont Abstenus ....



## Point 4 : Centre de contact de Lens :

### Horaires plages fixes et des plages variables

La direction nous a informé qu'une fois le service installé et les agents arrivés, un règlement intérieur relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et aux horaires variables devra être adopté.

l'ensemble des agents du service, à l'exception de ceux relevant du régime du forfait, sera consulté le 12 octobre 2021 dans le cadre d'une procédure de vote à bulletin secret pour se prononcer sur le positionnement des plages fixes et des plages variables.

Il leur sera proposé deux choix pour chacune des trois situations prévues. Tous les agents concernés devront voter sur ces différentes propositions, même s'ils n'ont pas l'intention de faire partie de l'équipe en horaire décalé. L'adoption est acquise à la majorité simple des suffrages valablement exprimés. Ce choix s'applique à l'ensemble des agents du service. A la suite de ce vote sera établi le règlement intérieur définitif qui sera présenté pour information au CTL du 4 novembre 2021 avant sa mise en oeuvre.

#### Choix 1

Agents en horaire variable classique

Définition des plages de travail	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
<b>Début</b>	7 h 45	9 h 45	11 h 45	14 h 15	16 h 15
<b>Fin</b>	9 h 45	11 h 45	14 h 15	16 h 15	19 h 00

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

Définition des plages de travail	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
<b>Début</b>	8 h 45	14 h 00	19 h 00
<b>Fin</b>	14 h 00	19 h 00	19 h 30

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

Définition des plages de travail	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
<b>Début</b>	11h30	15 h 00	22 h 00
<b>Fin</b>	15 h 00	22h 00	22h15

## Choix 2

Agents en horaire variable classique

Définition des plages de travail	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
<b>Début</b>	7 h 30	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00
<b>Fin</b>	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00	19 h 00

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

Définition des plages de travail	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
<b>Début</b>	8 h 30	14 h 00	19 h 00
<b>Fin</b>	14 h 00	19 h 00	19 h 30

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

Définition des plages de travail	Plage variable de la matinée	Plage fixe	Plage variable du soir
<b>Début</b>	11h30	15 h 00	22 h 00
<b>Fin</b>	15 h 00	22h 00	22h15

Les choix 1 et 2 étaient dans la documentation de la Direction. Un 3ème choix a été défini au cours de ce CTL, voir ci-dessous.

## Choix 3

Définition des plages de travail	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
<b>Début</b>	7 h 15	9 h 15	11 h 15	13 h 45	15 h 45
<b>Fin</b>	9 h 15	11 h 15	13 h 45	15 h 45	18 h 45

CFTC DDFIP 62 a voté Abstention sur ce point de l'ordre du jour, en raison de la complexité de ce projet.

**LE CONTRAT  
D'OBJECTIFS  
ET DE MOYENS**

**Point 5 : Bilan intermédiaire  
du Contrat d'Objectifs et de Moyens**

Ce vaste et obscur sujet avait déjà été abordé par la direction au cours du CTL du 17 juillet 2020. Elle nous avait alors fourni 34 pages de documentation. Cette année, elle ne nous en a fourni que 22... Forte baisse !!!!!

Dans ce contrat, la DGFIP parle d'améliorer l'accessibilité, la qualité des services publics et la relation de proximité avec les usagers. Il est évident que les suppressions d'emplois continuelles ainsi que les fermetures de presque toutes les trésoreries va grandement servir. Elle veut aussi déployer le réseau de paiement de proximité. Comment ? En fermant les trésorerie et en refusant le paiement en numéraire !!!

La DGFIP veut aussi garantir à l'ensemble des agents des conditions de travail motivantes et de qualité. C'est vraiment magnifique. Mais, ce ne sont que des mots. Pour motiver, il faut commencer par rémunérer à hauteur du service effectué, et donc, ne plus geler le point d'indice

Le sujet du paiement des impôts chez les buralistes est abordé. CFTC DDFiP 62 n'a strictement rien contre les buralistes. Mais, cette situation est parfaitement absurde. En effet, la France fabrique des billets de Banque via la BDF, mais, elle refuse de les encaisser et renvoie le public au Bar – Tabacs du coin... C'est totalement impensable.

Les 22 pages du document de la direction considèrent que tout va bien dans le meilleur des mondes et que l'avenir est magnifique. Nous n'avons pas du tout la même façon de voir les choses, mais alors, pas du tout.



## Point 6 : Utilisation de l'application SIRHIUS

Ainsi que nous le savons tous, Sirhius est l'outil dédié à la gestion des ressources humaines à la direction générale des finances publiques.

3 profils sont attribués aux différents utilisateurs :

profil agent : tous les agents accèdent à l'espace agent de SIRHIUS

profil responsable : tous les agents affectés sur un poste de responsable d'une unité organisationnelle accèdent à l'espace responsable de SIRHIUS

profil expert RH

L'outil SIRHIUS est très généralement bien maîtrisé des agents et des chefs de services agissant des opérations les plus courantes. Pourtant, le bon complètement des données porte à interrogation à partir notamment des constats qui suivent.

Tout au long de la crise sanitaire, il a été demandé aux chefs de service de procéder à un recensement exhaustif des agents afin de compléter un tableau spécifiquement dédié à cette fin (il s'agit du recensement PCA). Cette opération a conduit à recenser entre une et cinq fois par semaine les agents du service.

Ainsi, il a pu être constaté que le nombre d'agents en télétravail répertorié dans le tableau PCA était le double de celui constaté dans SIRHIUS.

Afin de remédier à l'utilisation insuffisante de l'outil, le SRHD prévoit de conduire une campagne de sensibilisation des utilisateurs, et particulièrement des chefs de services qui doivent localement s'assurer que les agents déposent en temps et en heure leur demande, et qui doivent procéder à leur validation (ou leur rejet le cas échéant dans des délais satisfaisants).

Attribution du profil SIRHIUS expert : La réflexion porte également sur l'attribution du profil SIRHIUS expert aux chefs d'unités opérationnelles. Ce profil permet notamment de procéder à des corrections de pointage. Il s'avère à ce titre particulièrement utile pour les chefs de service qui n'ont pas à solliciter le service RH pour cette occasion et maîtrisent l'intégralité de la correction à opérer.



## Point 7 : Situation des Agents Berkani

Les agents dits « Berkani » sont également concernés par les restructurations. Lorsqu'un poste ferme définitivement, les solutions de redéploiement de l'emploi sur un autre site sont examinées. A défaut de proposer la mise en œuvre d'un redéploiement, une procédure de licenciement est engagée. A la suite de l'engagement de cette procédure, un reclassement en dehors de la DDFIP est également examiné si l'agent concerné le souhaite.

Le N R P constitue une réelle inquiétude pour les agents Berkani,

Pour la Direction départementale des Finances publiques du Pas-de-Calais, 7 agents d'entretien sont concernés par une fermeture de poste et travaillent dans les postes comptables ci-dessous.

Trésorerie d'Hersin-Coupigny  
Trésorerie de Beuvry  
Trésorerie de Laventie  
Trésorerie de Lumbres  
Trésorerie d'Aire-sur-la-Lys  
Trésorerie de Marquise  
Trésorerie d'Auxi-Frévent

Malheureusement, ces 7 personnes risquent bien d'être prochainement licenciées.



Votre **C**onfiance

est notre **F**orce.

Votre vie au **T**ravail

Notre **C**ombat.

La vie à défendre

