

COMPTE-RENDU DES CHS-CT DES 11 OCTOBRE ET 9 NOVEMBRE 2018

➤ LIMINAIRE

En liminaire, le 11 octobre, les représentants CGT Finances Publiques ont interpellé Mme GUICHANDUT et M. FRANCOIS, respectivement directeurs de la DDFIP64 et de la DRDDI de Bayonne, sur leur **obstination à accompagner coûte que coûte les réformes de CAP 2022, avec les pires remises en cause qu'ont connues le service public et le statut des agents de la Fonction Publique.**

Nous les avons placés face à leur responsabilité quant à la dégradation sans précédent des conditions de travail, qui ne sont pas sans conséquences sur la vie personnelle des agents.

Personne n'est épargné :

- transfert de missions mal préparé sans les moyens humains suffisants, comme à la Trésorerie d'Anglet dernièrement,
- SIP, SIE, SPF bientôt fusionnés,
- brigades de vérification, équipes cadastrales en manque de soutien,
- trésoreries supprimées, etc ...

sans parler des agents dont on bafoue les droits en passant outre leurs affectations pour les mettre du jour au lendemain sur un autre service !

La diminution des effectifs du service RH pose également problème dans ce contexte difficile qui nécessiterait pourtant de conserver une gestion humaine proche des agents.

Bien entendu, tant que la politique de destruction organisée du service public se poursuivra, nous n'attendons pas de miracle, mais a minima une prise de conscience des directions locales sur l'état de fatigue des agents.

Le médecin de prévention a confirmé que soit les agents ont peur de l'avenir, n'arrivent pas à prendre du recul et sont en souffrance, soit ils trouvent des compensations dans leur vie privée et

se désinvestissent ou relativisent le travail. Les visites spontanées sont en augmentation.

➤ DEPART A LA RETRAITE DU MEDECIN DE PREVENTION

Personne n'abordant le sujet, les représentants CGT ont informé les participants à la réunion que le médecin de prévention partait à la retraite et ont interrogé la présidente sur son remplacement.

Mme GUICHANDUT a confirmé que Mme MIRANDE partait fin janvier 2019 et a rappelé les difficultés de trouver un remplaçant.

Etait-ce une raison de taire cette information ?

➤ INQUIETUDE SUR LE DEVENIR DU CHSCT

Les représentants CGT ont interrogé la présidente

- sur le devenir du CHSCT,
- sur le remplacement du secrétaire-animateur (Pascale GUINLE quittant en décembre le CHSCT pour prendre son poste auprès des services sociaux)
- et sur le maintien de l'assistant de prévention dans ses fonctions (en effet, on a noté un glissement du travail de François LONNE vers le BIL et la sécurité, accompagné de la perte de son indépendance fonctionnelle et de son bureau individuel nécessaire à la confidentialité de ses échanges).

La présidente a indiqué que le poste de secrétaire-animateur avait été proposé aux agents et qu'au moins une personne avait postulé au jour du CHSCT du 9 novembre 2018.

Les représentants du BIL et du personnel ont, quant à eux, indiqué que l'assistant de prévention conservait ses fonctions intégrales et qu'il pourrait dans les prochains aménagements de la Direction bénéficier d'une installation physique plus en rapport avec les contraintes de ses fonctions.

DONT ACTE !

➤ VISITES DE SERVICES

Des délégations du CHSCT se sont rendues au PRS de Pau, à la Trésorerie de Lescar et à la Brigade de surveillance des Douanes de Dax.

Au Pôle de Recouvrement Spécialisé, le besoin en personnel se fait cruellement sentir. Une gestion des priorités a été décidée en accord avec la Direction locale. Face à la masse de travail et au manque d'effectifs la gestion du flux n'est pas maîtrisée et le risque de prescription est très important.

Il est à noter qu'une apprentie, présente pendant un an, a épaulé le PRS pour toutes les actions lourdes au niveau juridique (saisie, saisie immobilière, assignation...). Cette proximité géographique et le fait d'avoir une personne dédiée à cette tâche dans le service ont été fortement appréciés.

A ce titre, le personnel regrette l'éloignement des services PGF, dès lors qu'il y a également des lenteurs dans le traitement des Admissions en Non-Valeur.

Sur le plan matériel, il leur a été proposé un équipement en double-écran, afin de faciliter leur travail.

A la trésorerie de Lescar, l'objet principal de la visite était de faire un bilan sur la médiation sociale demandée en 2017 par la direction locale et dirigée par Bercy.

Le ressenti des agents est que la médiation sociale n'a pas produit les effets escomptés et qu'il aurait fallu un réel suivi de la Direction locale et de la Médiation sociale.

Le changement de l'équipe encadrante, l'arrivée de nouveaux agents et le transfert du recouvrement de l'impôt a toutefois eu un impact positif sur le service, qui a retrouvé une ambiance de travail apaisée.

A la BSI de Dax, la visite a permis de mesurer la réelle plus-value apportée aux agents des Douanes par les équipements financés par le CHSCT (climatisation nécessitée par une structure métallique et de larges surfaces vitrées, pont élévateur, gilets tactiques, lampes...). Une discussion s'est engagée sur les contraintes liées au port du pistolet mitrailleur HK : lourdeur de l'équipement, modifications significatives des conditions de travail liées au port de cette arme longue, gilets non adaptés au personnel féminin.

Ces visites permettent aux représentants de programmer des actions du CHSCT et de visualiser les difficultés et les conditions de travail des agents, tant des Finances publiques que des Douanes.

➤ ACCUEIL DE BAYONNE VAUBAN ET PAU ORLEANS

Pour le nouvel Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes : espaces, éclairages, ventilation suffisants à Bayonne... Il reconnaît quand même un « risque » de gêne sonore.

Les agents d'accueil de Pau et Bayonne ont, quant à eux, identifié des difficultés de fonctionnements : utilisation du gestionnaire de file d'attente générateur de délai d'attente plus important, mauvaise identification des points d'accueil à la banque d'accueil, problème de visibilité des écrans, insuffisance des places assises, etc...

M. CAGNAT s'est engagé à faire une réunion rapidement avec les intéressés... à suivre.

➤ RESTRUCTURATIONS 2019

Les fiches présentées étaient plus que succinctes, la majorité des restructurations envisagées étant considérées par la Direction locale comme « sans impact » ! Les agents concernés apprécieront.



La fusion des SIE de Pau est faite sans information suffisante des agents. Ils ne savent pas encore où ils s'installeront précisément, ce qu'ils feront, qui devra ou pas changer de tâches et dans ce cas, comment s'organiseront les formations... Et pourtant, la fusion est maintenue à la date de janvier 2019, avec un déficit de 6 emplois, l'impact du PAS et les RAR en souffrance.

Pour Mme GUICHANDUT, de toute façon, avec la fusion, la situation des services sera améliorée ou, tout au moins, ne sera pas pire !

Elle a assuré qu'elle ne se servirait pas de cette fusion comme réservoir à suppression d'emplois...

Un Comité de Pilotage va se tenir sur le sujet et permettra d'affiner les solutions retenues pour chaque service concerné. Un calendrier devrait être communiqué vers le 15 novembre.

Pour les représentants CGT, le nombre de restructurations envisagées est trop important et ne peut être géré par des services de Direction également amoindris et surchargés.

Pour Mme GUICHANDUT, il s'agit peut-être d'un programme ambitieux, mais indispensable et qu'il convient de poursuivre. Il y a peut être un impact sur les conditions de travail au démarrage, mais il est nécessaire d'évoluer. Elle admet qu'elle devrait être vigilante au ressenti et aux difficultés des agents....mais elle maintiendra un rythme soutenu de restructurations !

MUTUALISATION DES SERVICES



Le recouvrement de Nay et Morlaàs arrive au SIP de Pau. Le recouvrement de Bedous arrive au SIP d'Oloron. Tardets fusionne avec Mauléon. La fusion des trésoreries d'Hendaye et de Saint-Jean-de-Luz s'accompagne du transfert de la totalité du recouvrement de l'impôt vers le SIP de Biarritz.

Pour la directrice, le transfert du recouvrement n'implique pas une tâche nouvelle pour les SIP, mais une charge supplémentaire (subtile différence !), ce qui signifie seulement qu'il n'y a pas besoin de formation. Les besoins en effectif demeurent !

Nous avons souligné qu'il y avait à Nay un accueil recouvrement de l'impôt très important et une fréquentation très importante à Hendaye. De plus, ces transferts fragilisent les postes comptables, ou les font disparaître comme à Bedous, avec un impact négatif sur la Mairie et la population.

Les agents du SIP de Pau et de Biarritz, quant à eux, sont en sous-effectif. Avec une augmentation des charges d'accueil, de recouvrement et le PAS, ils ne seront pas en capacité d'absorber la fusion.

Mais cela n'est pas un problème pour la Directrice. Priorisons, priorisons ! Et elle envisage des agents volontaires (désignés d'office ?) pour faire des permanences dans les communes désertées par l'administration fiscale ! Toutefois, comme il n'y aura plus de caisse, il faudra avoir les épaules large pour absorber les récriminations des contribuables qui se verront refuser leur paiement.

Les comptables de Bedous, Tardets et Hendaye deviennent ALD, ce qui peut également avoir un impact non négligeable sur leurs conditions de travail et leur vie privée.

La trésorerie de Pau Hôpital absorbe l'activité hospitalière de Mauléon et Oloron.

Les représentants CGT ont insisté sur le fait que la trésorerie de Pau avait déjà supporté l'arrivée de l'activité hospitalière de Pontacq sans transfert d'emplois.

La charge de travail transférée au 1^{er} janvier 2019 est encore plus conséquente. Il serait inconcevable de ne pas implanter de nouveaux emplois à la trésorerie de Pau Centre Hospitalier.

Mais à ce jour, aucune décision ne semble prise. On choisit donc de laisser les agents dans le doute et l'inquiétude !

Le service de la dépense de la DDFiP

Suite à la mise en place d'un service facturier à Bordeaux, le service dépense se retrouve amputé d'une partie de ses missions à compter du 1^{er} janvier 2019.

Alors que la charge de travail restante n'est pas encore bien définie, le nombre de suppressions d'emplois est connu depuis de nombreux mois : ce seront 3 agents qui devront quitter le service.

Et à moins de 2 mois de l'échéance, c'est aujourd'hui la seule certitude des agents de la dépense !

La répartition entre les agents C et B n'est toujours pas connue et, plus grave encore, l'ensemble des possibilités de reclassement au sein de la direction n'a toujours pas été présenté aux agents.

Les représentants CGT sont intervenus pour avoir la confirmation d'une éventuelle prochaine vacance au service RH.

La direction locale a confirmé cette information en séance tout comme le possible reclassement de 2 agents de la dépense vers le service de la comptabilité.

Les représentants CGT ont demandé à ce que l'ensemble des postes devenant vacants en 2019 en direction soit proposé aux agents.

Le Centre de Contact qui est un service habilement rattaché à la direction par la DG ne doit

pas être la seule alternative pour les agents subissant des restructurations en direction !

Pour les heureux (ou pas) agents maintenus dans le service, l'avenir reste cependant sombre, le maintien d'un service de la dépense sur le long terme n'étant pas assuré : la directrice n'a pas démenti que le service dépense risquait de disparaître définitivement au plus tard dans les 2 ans...

D'un point de vue immobilier, la direction pourrait envisager un déménagement dans des locaux de la direction correspondant à la nouvelle configuration.

➤ MONEIN

La trésorerie initialement prévue dans le plan de l'ASR 2019, a été sauvée grâce notamment à la mobilisation des élus.

Pour autant, elle se retrouve sans agent et avec un chef de poste qui, malgré toute sa bonne volonté et son expérience professionnelle, ne peut à elle seule assumer l'ensemble des tâches.

L'intervention de l'équipe de renfort est une nécessité. La direction en a convenu, et a indiqué que l'arrivée de 2 agents B sur Arzacq allait faciliter une présence journalière de l'équipe de renfort sur Monein.

La Direction souhaiterait que les agents de la trésorerie de Bassin-de-Lacq puissent apporter également un soutien à la trésorerie grâce au travail à distance... à condition que leur charge de travail le leur permette !

➤ ANGLET

Les représentants CGT ont, dès la liminaire du CHS-CT du 11 octobre 2019, alerté la direction sur l'impréparation du transfert des amendes vers la trésorerie d'Anglet.

C'est bien encore une fois, la direction locale qui est responsable, dans son ambition de restructurer à grande vitesse, des difficultés de transfert de la mission amende.

Elle semble enfin commencer à prendre ce problème au sérieux.

Après une période de formation métier insuffisante pour faire fonctionner le service, un plan de soutien et d'entraide avec la trésorerie de Bordeaux Amendes et Mont-de-Marsan Amendes a été mis en place.

Des collègues de la trésorerie de Bayonne ayant déjà travaillé aux amendes viendront également en renfort.

Après 2 mois d'installation, les agents concernés disposent enfin d'une imprimante dédiée au service et les lignes téléphoniques viennent juste d'être opérationnelles.

Les représentants CGT, lors des 2 CHS, ont insisté sur la responsabilité de la direction locale sur ce ratage non sans conséquences sur les conditions de travail des agents.

La présidente visiblement agacée par l'insistance des représentants CGT a juste lancé « oui c'est ma faute ! ».

Sur ce point, nous sommes totalement d'accord avec elle !

➤ TELETRAVAIL

Un rapport de présentation de la mise en place du télétravail à la DGFIP nous a été présenté en instance.

Il est prévu de fixer, à terme, un plafond de 10% de télétravailleurs, soit environ 90 agents pour la DDFIP 64.

Une circulaire doit sortir fin 2018 afin de mettre en œuvre progressivement le dispositif dès le 1^{er} trimestre 2019.

Pour la CGT Finances Publiques, le télétravail est un nouveau droit pour l'agent qui doit rester strictement encadré. Il doit être limité dans sa quotité et ne doit en aucun cas être imposé à l'agent qui peut renoncer au dispositif à tout moment. Sous ces conditions, les représentants CGT, même s'ils seront vigilants sur les conditions de sa mise en œuvre, n'ont pas une position de principe défavorable sur la mise en place du télétravail à la DGFIP.

De nombreux agents se sont déjà montrés intéressés. Ils y voient à la fois un moyen de mieux concilier vie privée et vie professionnelle mais également de gagner du temps (et de l'argent !) en réduisant les transports domicile-travail.

Ce sujet présenté rapidement lors de CHS, sera plus largement évoqué lors des prochains CTL.

Pour information, le rapport de présentation complet est en ligne sur notre site (www.dgfip.cgt.fr/64/)