



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE

LOCAL DU 15 OCTOBRE 2012

Dans notre déclaration liminaire, nous avons souligné que les conditions de vie au travail et les logiques actuelles de travail étaient au cœur de ce CTL, avec en fond les prochaines suppressions d'emplois.

Nous avons toutefois remarqué que, dans le dossier qui nous avait été transmis, l'administration s'était limitée à communiquer des tableaux sans prendre la peine de fournir une analyse et de proposer des solutions. Ainsi,

➤ **En matière de conditions de vie au travail, pas de diagnostic-plan d'action !** Il est pourtant urgent de rediscuter des choix stratégiques dont découlent l'organisation du travail et les méthodes de management et de redonner le temps et les moyens au personnel d'accomplir de façon satisfaisante leur travail.

➤ **Sur la notation :** encore des tableaux et aucune analyse.

➤ **Sur les équipes de renfort et les EDRA :** le 19 juin 2012, la CGT avait demandé l'inscription à l'ordre du jour du CTL de juillet ou d'octobre le bilan d'activité 2011 (missions et moyens) intégrant le fonctionnement de ces équipes (prévu notamment par la charte relative aux ERD). Les documents communiqués étaient réalisés a minima, laissant au mieux apparaître quelques indications sur les affectations intervenues en 2011 et en 2012, mais aucune appréciation n'était apportée sur le rôle des renforts et les problèmes de fonctionnement.

➤ **Quant aux modifications des horaires d'ouverture des trésoreries,** nous avons souligné qu'elles devenaient une habitude, exemple frappant des conséquences de la pénurie d'emplois imposée à notre administration.

Or, il n'y avait aucune réaction de la Direction à ce sujet, celle-ci ne semblant en tirer aucun enseignement ni conclusion, la chose devenant tout simplement banale.

Ainsi, au vu des seuls documents transmis, les représentants CGT ont indiqué ne pas considérer que la Direction prenne toute la mesure des sujets à l'ordre du jour et se donne les moyens de travailler sérieusement.

Toutefois, laissant le bénéfice du doute au nouveau président, M. NESA, nous avons participé à cette réunion du Comité Technique Local afin d'entendre ses éléments d'analyse et ses réponses à tous ces points, dans le but d'engager un vrai dialogue et une réflexion sur les logiques actuelles de travail.

En réponse aux déclarations liminaires, M. NESA a assuré :

- que, toute sa carrière, il avait été attentif aux conditions de vie au travail des personnels ;
- qu'il était contre la pression mise sur les agents sur la base des indicateurs ;
- que la priorité serait donnée au bien-être au travail des agents, même si cela devait s'effectuer au détriment des missions (cas notamment des réductions des horaires d'ouverture au public dans les trésoreries) ;
- qu'il établirait une « feuille de route » qui fixerait ses engagements en matière de condition de vie au travail, mais pas avant de connaître le nombre exact de suppressions d'emplois dans le département (2.023 au niveau national) ;

Il a aussi indiqué qu'il n'envisage a priori aucune suppression de postes comptables dans le département en 2013 et qu'il souhaite préserver les ERD et soutenir en priorité les petites structures.

Mise en œuvre des conditions de vie au travail

La DGFIP s'est dotée de divers outils relatifs aux conditions de vie au travail.

► **Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

Le recensement des risques est terminé.

Le nombre de risques recensés étant très élevé (environ 900 observations sur le département), le groupe de travail va se réunir une demi-journée (25/10/2011) afin de définir une méthodologie de traitement de ces observations. Il se réunira les 19 et 20 novembre pour l'analyse proprement dite.

Les réponses seront communiquées pour le CTL du mois de janvier 2013 et au CHS-CT du 1er trimestre 2013.

La validation du document unique avec procès verbal et signature du Président est prévue pour la fin du premier trimestre 2013.

► **Le tableau de bord de veille sociale (TBVS)**

C'est un outil de recueil de données et d'indicateurs destiné à identifier les facteurs de risques pour la santé et la sécurité des agents. Ces données, obtenues auprès des chefs de service, par AGORA ou par les services RH, doivent être croisées avec d'autres éléments comme le document unique ou les expressions des agents pour avoir une approche globale des conditions de travail dans un service ou dans une direction.

Le tableau contient ainsi des données liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, aux relations professionnelles et sociales.

Le TBVS communiqué pour le CTL n'était pas clair. Des précisions ont été obtenues en séance et des rectifications et compléments d'information nous ont été communiqués après le CTL.

Il en ressort que de nombreux services évoquent des sous-effectifs et/ou des inadéquations charges-emplois. Ces situations sont considérées comme facteurs de stress entraînant une dégradation des conditions de vie au travail.

Ces difficultés présentent un caractère plus marqué lorsqu'elles existent dans des postes à effectifs réduits et/ou soumis à des variations de charge importantes (services d'accueil par exemple).

Exemples de postes pour lesquels les chefs de service ont attiré l'attention de la direction : Accueil mutualisé SIP Pau Est, service recouvrement SIP Pau Sud, CH 2^{ème} bureau de Pau, Trésoreries de Bedous et Pontacq.

Exemples de postes non demandés par les agents : Bedous, Pontacq, Sauveterre de Béarn, Saint-Jean Pied de Port, Navarrenx.

Il est également constaté un nombre parfois important d'écrêtements des horaires variables pratiqués, plutôt concentrés dans des services devant faire face à des pointes de charge élevées sur des périodes précisément déterminées.

Les versements les plus importants sur un CET sont identifiés et correspondent à une alimentation régulière effectuée par certains chefs de poste ou adjoints.

► **Les espaces de dialogue (EDD)**

Il a été constaté que les E.D.D. ont été mis en place dans la précipitation sur Pau et n'ont pas encore eu lieu sur la Côte. Le thème a été imposé par la direction, qui s'est engagée pour l'avenir à laisser l'initiative aux agents.

Nous avons relevé que seule la première étape a été réalisée. L'analyse et la proposition de solutions par la Direction lors d'une deuxième réunion, suivie de la communication des résultats aux organisations syndicales n'ont pas encore eu lieu.

Il ressort de la consultation des agents un besoin de soutien technique de leur encadrement immédiat. Les cadres demandent le soutien de la direction et le retour à des relations basées sur la confiance.

Les données issues du TBVS et des EDD confirment notre propre analyse découlant de l'enquête que nous avons proposée aux agents de mai à juillet 2012. Le constat est fait. Nous attendons les actes.

Nous avons par ailleurs demandé un bilan de l'application du jour de carence dans notre département.

Formation professionnelle

La CGT a souligné le problème des tout nouveaux agents, fraîchement sortis de l'école : le département n'ayant pas l'habitude d'en recevoir, leur prise en charge a été faite a minima (absence de tuteur, manque de formation...).

Nous avons également soulevé le problème de la formation de 2 agents ou plus d'un même service : les chefs de service les font partir en décalé, d'où l'impossibilité de faire du co-voiturage, voire pire, n'en font partir qu'un seul, à charge pour lui de faire un compte rendu à ses collègues à son retour ! Ces situations sont intolérables et il a été demandé à la Direction d'y remédier.

Bilan notation Filière Fiscale 2012 (gestion 2011)

Cette année encore, la notation 2012 s'est faite de façon séparée pour les 2 anciennes filières.

L'étude des tableaux fournis pour la notation FF ne fait pas apparaître de différence notable entre les diverses catégories notées (hommes/femmes ; temps plein/temps partiel ; cadres A/B/C ; différents services). On note cependant une nette augmentation de l'attribution de la note d'encouragement +0,01 (41 attributions en 2012 contre 16 en 2011).

51% des agents notés n'ont obtenu aucune majoration.

A compter de la prochaine notation (gestion 2012), le nombre d'agents bénéficiant d'une majoration de note devrait augmenter : en effet, la majoration +0,06 devrait disparaître au profit de 2 majorations, l'une de +0,04 et l'autre de +0,02, l'ensemble s'effectuant ainsi sans augmentation de l'enveloppe totale de mois de bonifications accordés...

Nous avons souligné l'absence d'analyse des tableaux présentés. La direction s'est donc engagée, pour la prochaine fois, à les accompagner d'une note de synthèse qu'elle aura établie préalablement à la tenue du CTL (cf bilan de la notation 2007 figurant dans les documents de travail communiqués aux OS avant le CTPD du 18 avril 2008).

Modifications des horaires d'ouverture au public de la Trésorerie de Nay

Lors du CTL du 23 janvier dernier (« CTL emplois » boycotté par les OS avec envahissement de la salle de réunion), la Trésorerie de Nay avait obtenu de réduire ses horaires d'ouverture au public de 5h30, passant ainsi de 31h30 à 26h00 d'ouverture hebdomadaires, en fermant notamment toute la journée du mercredi.

Les agents de cette trésorerie sollicitent du CTL de ce jour une ouverture retardée de 45 minutes tous les matins des jours de réception du public et une fermeture le vendredi après-midi, soit une nouvelle diminution horaire d'ouverture au public de 5 heures hebdomadaires.

Lors du vote, la CGT Finances Publiques s'est abstenue : même si elle regrette la dégradation du service rendu au public (amplitude horaire hebdomadaire d'ouverture au public diminuée de plus de 10 heures en moins d'une année !), elle veut avant tout respecter les vœux des agents et le maintien, ou à tout le moins la moindre dégradation, de leurs conditions de vie au travail dans un poste comptable déjà très durement touché par une insuffisance notoire d'effectifs.

Pour sa part, le Directeur envisage une harmonisation départementale des horaires d'ouverture au public des trésoreries, essentiellement pour que tous les contribuables du département se voient offrir le même

service où qu'ils s'adressent. Il a précisé que l'accueil téléphonique serait calé sur les horaires d'ouverture au public.

Il a également indiqué que lors d'un prochain CTL, serait abordé le problème de la caisse de la Place d'Espagne à Pau, ouverte uniquement 2 demi-journées par semaine.

Modalités d'affectation des renforts

► **Auxiliaires** : la baisse des crédits d'auxiliaires, qui se traduit par une moindre affectation d'auxiliaires dans les services, est particulièrement sensible dans les SIP... et la Direction ! (-1/3 chacun).

► **EDRA** (renforts ancienne filière fiscale) : on note une concentration particulière des efforts sur le SIP de Biarritz, particulièrement déficitaire en cadres B.

► **ERD** (renforts ancienne filière gestion publique) : l'ERD est plus sollicitée en Béarn qu'en Pays Basque. Les renforts interviennent dans les trésoreries, mais également, de plus en plus fréquemment, dans les structures fusionnées comme les SIP, et même en Direction.

Les suppressions massives d'emplois subies par l'ERD (effectif passé de 18 à 12) rend d'autant plus délicate son fonctionnement que, dans le même temps, les besoins des services en difficulté sont grandissants.

M. NESA a répondu de manière positive à une partie des demandes formulées par la CGT :

Ainsi, pour stabiliser les effectifs de certains postes, actuellement à 1 agent, il n'exclut pas de proposer à la Direction Générale le recours au dispositif des emplois spécifiques (en vue d'un appel à candidature national). Plusieurs trésoreries du département paraissent réunir les conditions (Bedous, Navarrenx, Salies/Sauveterre, Tardets, Thèze). Les élus de la CGT avaient renouvelé la demande lors de la dernière CAP des C.

Le Directeur souhaite par ailleurs un retour à la « philosophie générale » de l'ERD : pallier en premier lieu les absences ponctuelles (congés annuels, absences maladies...). La priorité serait donnée aux remplacements dans les « petits postes » (priorité aux conditions de vie au travail, et non plus aux « gros postes » où se situent les enjeux financiers). M. NESA souhaite le maintien des effectifs de l'ERD voire leur renforcement en envisageant pourquoi pas d'y intégrer un cadre A dont la mission serait de remplacer les chefs de postes ou leurs adjoints.

Egalement suite à notre demande, une réunion des ERD devrait se tenir prochainement et un bilan (missions et moyens) devrait être fait au prochain CTL.

Questions diverses

► **Budget** : on l'avait dit en début d'année, le budget est plus que serré. La direction a demandé le remboursement d'avances faites et le déblocage de réserves. Malgré cela, il manquerait encore 50.000 € pour finir l'année à peu près sereinement... et le budget de l'année prochaine s'annonce encore plus contraint ! La Direction cherche des solutions...

► **SIP de Bayonne et Anglet** : Le renouvellement du mobilier des SIP de Bayonne et Anglet (dans leur partie « assiette ») n'a pu être assuré dans le cadre des contraintes budgétaires actuelles ; en tout état de cause, ce renouvellement est directement lié à la réfection des murs et sols de ces services, prévue, elle, au prochain plan triennal des travaux immobiliers.

► **Standard téléphonique du site de la rue Vauban à Bayonne** : le fonctionnement du standard est actuellement assuré (tant bien que mal !) par des auxiliaires en l'absence de la personne affectée sur le poste... à suivre !

► **Audit Mission Foncière / Soutien Technique aux SIP** : Comme cela avait été fait pour les SIE, un bilan de la mise en place des SIP sera effectué lors d'un futur CTL : les missions des SIP y seront abordées sous tous leurs aspects.