



Compte rendu du Comité social d'administration local (CSAL) du 20 juin 2023

Déclaration liminaire

Alors que la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 s'élève désormais à plus de 16 %, l'annonce du gouvernement d'augmenter la valeur du point d'indice de 1,5 % applicable au 1^{er} juillet 2023 est largement insuffisante et témoigne une fois de plus d'un manque de considération pour les personnels de la fonction publique.

Cela dit, en procédant à une deuxième augmentation du point d'indice en l'espace d'un an, le gouvernement reconnaît qu'il s'agit du seul moyen de faire face efficacement à l'inflation.

Nous allons nous répéter mais selon les chiffres de l'INSEE, en l'espace de 10 ans, le salaire net en euros constants a augmenté de 7,8 % dans le secteur privé contre 1 % dans la fonction publique.

Il n'est donc pas difficile de trouver des raisons à la perte d'attractivité de notre administration et ce malgré la communication « macronique » de la DGFIP qui s'étale même sur les emballages de boulangerie.

Mais croyez-vous vraiment que les jeunes diplômés rêvent aujourd'hui de rejoindre la Fonction Publique et la DGFIP avec un SMIC qui se rapproche du premier échelon du cadre A et une administration en perte de repères, qui abandonne peu à peu ses projets initiaux de service public pour tous les usagers et qui se laisse envahir par la propagande politique ?

La soit-disant formation en visio des nouveaux élus des Formations Spécialisées en était la parfaite illustration : le but n'est plus seulement de former ou d'accompagner les agents mais plutôt de les convertir par tous les moyens du bien fondé des réformes gouvernementales.

Concernant la DGFIP, les restructurations à marche forcée, les dégradations constantes des collectifs et conditions de travail et une perspective sombre conduisent à démotiver les agents, à leur enlever tout sens au travail.

Aucun service ne semble aujourd'hui épargné.

Ainsi les agents des services fonciers et des SIP se retrouvent impactés par GMBI, une réforme ubuesque avec la généralisation précipitée de nouvelles applications non abouties, qui s'apparente à un bêta test sur l'ensemble des services.

La volonté de supprimer le rôle essentiel des géomètres a également des conséquences sur la fiabilisation des bases et sur la qualité du plan cadastral.

Ils sont expulsés de leur cœur de métier dans lesquels ils se sont investis et ont laissé une part d'eux-mêmes. Par le dénigrement de leurs compétences spécifiques, les techniciens que sont les géomètres sont les sacrifiés du foncier innovant et de la transformation numérique.

Plus qu'un projet véritablement piloté, GMBI et le foncier innovant dans son ensemble ressemblent plus au lancement d'une caisse à savon sans pédale de frein et avec une capacité quasi nulle d'éviter les obstacles. Et contrairement à la communication de notre Direction Générale sur ce sujet, ce sont bien les agents et les usagers qui en font les frais. Vous avez pu d'ailleurs prendre la mesure du désarroi et de la souffrance des agents du SDIF lors des visites de la Formation Spécialisée.

Nous reviendrons également en instance sur les fortes inquiétudes des agents des SGC du Pays Basque et notamment du Pays Basque Intérieur qui se posent de nombreuses questions sur la faisabilité de gestion sur plusieurs sites.

Concernant l'ordre du jour de ce CSA nous devons procéder à l'élection des représentants du personnel pour le conseil médical.

Contrairement au principe de représentativité, l'appel à candidature piloté par l'administration permet à n'importe quel agent du corps électoral de se présenter, sans aucune mention d'appartenance ou de lien à une organisation syndicale.

De plus, la qualité de représentant du personnel s'est toujours obtenue par une élection directe auprès des agents ou alors via la désignation d'une organisation syndicale. Le principe d'élection indirecte est donc une première dont on perçoit mal l'intérêt.

Au lieu de surcharger les directions et les services RH avec une tâche supplémentaire, il suffisait de prendre en compte comme auparavant la représentativité issue des élections professionnelles de décembre 2022.

Enfin, la mise en place des conseils médicaux ne s'accompagne d'aucune mesure particulière de formation qui serait pourtant bien utile pour les représentants du personnel et de l'administration. Quand on connaît la complexité sur le fond et la forme de ces instances mais aussi leurs enjeux, on ne peut que condamner le projet de l'administration qui ne vise une fois de plus qu'à contourner les corps intermédiaires que sont les organisations syndicales.

Pour cette raison, en accord avec l'ensemble des représentants du personnel et dans l'intérêt des agents défendus lors des comités médicaux, nous ne voterons que pour des candidats présentés par les organisations syndicales.

En réponse à notre liminaire, le directeur a simplement reconnu quelques dysfonctionnements informatiques concernant le foncier innovant.

Concernant l'avenir des géomètres il s'est voulu rassurant et a déclaré qu'aucune menace sérieuse ne pesait sur l'avenir de leurs missions. Il était par contre visiblement le seul convaincu de ses propos...

1°) ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL MÉDICAL

Le décret du 11 mars 2022 modifie l'organisation et le fonctionnement des instances médicales : un conseil médical unique, institué au niveau départemental et au niveau ministériel, remplace désormais les comités médicaux et les commissions de réforme.

2 représentants du personnel élus sur une liste de 15 noms siègent à chaque conseil médical.

L'élection en instance devait donc désigner cette liste de 15 noms.

19 candidatures ont été validées pour participer à cette élection où seuls les 10 élus titulaires au CSA pouvaient voter.

Les élus CGT Finances Publiques ont d'abord tenu à préciser leurs positions et revendications sur ce sujet en liminaire (voir ci-dessus).

Ils ont insisté sur l'absence totale de formation proposée aux nouveaux élus ! Une fois de plus on accompagne les réformes mais pas les agents !

C'est une des raisons pour laquelle les organisations syndicales s'étaient entendues pour voter uniquement pour des candidats proposés par elles-mêmes, et ce sans remettre en cause la valeur et l'intérêt des autres candidatures.

Une approche différente, au vu du déroulé des opérations, sera peut-être envisagée par notre organisation syndicale pour les élections futures.

Sont élus sur la liste de 15 noms proposés, les représentants du personnel CGT Finances Publiques suivants : **Nathalie GARCIA- Anne SEGUIER- Didier BREMBILLA- Eric MANRY**

2°) COMPLÉMENTS AUX DOCUMENTS PRÉSENTÉS POUR LA CRÉATION DES SGC CÔTE BASQUE ET PAYS BASQUE

Nous avons évoqué la création des futurs SGC du Pays Basque en avril, lors d'une réunion de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail. Il avait alors été acté un suivi "accru" de ces services, en particulier lors de la campagne de mutation à venir (voir notre dernier compte rendu du 2 mai 2023).

Les documents de la direction n'ont apporté aucun élément nouveau, si ce n'est une réactualisation de l'implantation des emplois suite au dernier CSA emplois.

Mais implantation des emplois ne veut pas dire collègues qui arrivent ! Et la crainte des élus CGT Finances Publiques 64 s'est bien confirmée à l'issue du mouvement de mutation.

Alors que la direction devait apporter une attention particulière à ces services, les vacances d'emplois à l'issue du mouvement de mutation sont plus nombreuses et vont même laisser un agent seul sur l'antenne de Mauléon ! Sachant que dans le même temps, la DG a limité le recrutement de 2 contractuels C à la DDFiP 64 pour la prochaine campagne, les vacances d'emplois ne sont pas prêtes d'être comblées !

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont également relayé les craintes des agents d'une gestion sur 4 sites.

Pour la direction, grâce aux nouveaux outils collaboratifs et au déploiement de l'applicatif de comptabilité D2C tout cela devrait bien se passer !

Concernant l'aspect bâtementaire, la direction s'est enfin mise à la recherche de nouveaux locaux sur Hasparren...

La CGT Finances Publiques 64 (ainsi que l'ensemble des autres Organisations Syndicales) a une fois de plus voté contre la création de ces deux futurs services comptables.

3°) PRÉSENTATION DU TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE 2022

Le TBVS est un outil d'analyse qui repose sur plusieurs indicateurs chiffrés et qui, combiné avec d'autres dispositifs (DUERP, baromètre social...), a pour objectif de contribuer à la prévention des risques psychosociaux.

Ces indicateurs, au nombre de 11, concernent notamment les arrêts maladie, le nombre de jours de congés et/ou ARTT mis en CET, les écrêtements des horaires variables, le taux de télétravailleurs, le nombre de demandes de mutations internes déposées localement...

La majorité des indicateurs, analysés sur la période 2020-2022, est caractérisée par une tendance à la hausse, parfois marquée.

La direction admet que cette progression à la hausse des indicateurs du TBVS interpelle, notamment ceux liés au nombre de jours mis sur le CET, à l'écrêtement des horaires variables et aux arrêts maladie, et ce particulièrement dans certains services.

Un point mérite par ailleurs d'être souligné : le nombre de fiches de signalement (pour insultes ou injures, menaces physiques ou verbales, conflits entre collègues ou avec la hiérarchie) est en forte augmentation en 2022 (23 fiches de signalement, contre 6 en 2020 et 6 également en 2021).

Les actions mises en œuvre par l'administration consistent en des échanges réguliers entre les chefs de services et le service RH, des renforts EDR et le suivi trimestriel des écrêtements.

Des mesures bien minces face à la situation dégradée dans laquelle se trouvent tous les services, la détérioration constante des conditions de travail et la souffrance au travail résultant des politiques de restructurations et de suppressions d'emplois menées par l'administration.

4°) BILAN DU TÉLÉTRAVAIL 2022

Il s'agit d'un bilan local pour 2022, aucun bilan significatif au plan national n'ayant encore été établi (sous prétexte de contexte COVID encore présent sur la période).

De janvier 2022 à mai 2022, le taux mensuel de télétravailleurs (collègues ayant télétravaillé au moins une demi-journée dans le mois) a été supérieur à 50 % (56,6% en janvier 2022, où existait encore une obligation de télétravail du fait du COVID), puis de juin 2022 à décembre 2022, légèrement inférieur à 40%.

Les recommandations d'aménagements de poste en télétravail par le médecin de prévention ont reçu toute l'attention de la direction.

En 2022 pour le département, il y a eu 41 télétravailleurs pour raisons médicales (dont 4 toujours en situation de vulnérabilité et qui n'ont aujourd'hui encore aucun jour de travail en présentiel).

Il a été enregistré par ailleurs 3 refus de télétravail par un chef de service (qui concernent le même service, le PCRP de Pau), résolus par la Direction suite à recours hiérarchique.

Enfin, dans le cadre de l'accompagnement du déploiement du télétravail, la direction entend poursuivre l'effort d'équipement informatique (mise à disposition de doubles écrans quand c'est possible) et propose toujours ses e-formations en matière de télétravail (peu suivies par les agents, sauf celles spécifiquement destinées aux chefs de service, dans le cadre du management à distance).

Pour terminer, la CGT a de nouveau relancé la direction sur le fait que malgré les multiples demandes antérieures, il n'y avait toujours eu aucun retour sur les suites des études menées en la matière par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : dans sa réponse, la direction est restée plutôt évasive (retour espéré pour 2024?).

En accord avec l'ensemble des OS, il est par contre envisagé de mettre en place au plan local une enquête, sous forme d'un questionnaire (comme cela a pu être déjà fait dans d'autres départements) qui serait remis aux agents.

Un groupe de travail serait mis en place (calendrier à fixer) pour la rédaction de ce questionnaire et le retour d'analyse une fois l'enquête finalisée.

5°) GEL DE L'EMPLOI DE CHEF DE POSTE DE LA TRÉSORERIE DE BEDOUS

La catégorie C4 qui correspondait aux postes comptables ouverts au grade d'inspecteur des Finances Publiques doit disparaître au 31 décembre 2023.

La trésorerie de Bedous, dernière classée C4 au 1^{er} septembre 2023, doit donc être reclassée en catégorie C3 ouverte au grade d'Inspecteur Divisionnaire.

Afin de tenir compte de la situation personnelle du trésorier, la direction a fait le choix d'attendre la date limite du 31 décembre 2023 pour proposer le poste au mouvement des Idiv.

Dans cette période, le poste de comptable de la trésorerie de Bedous est gelé et l'intérim est assuré par le chef de poste actuel.

Concernant l'avenir du poste, le directeur a déclaré que rien ne changerait jusqu'en 2026. La trésorerie de Bedous sera donc probablement l'une des dernières trésoreries de France à fermer ses portes !

6°) QUESTIONS DIVERSES

Un peu de sport !

Concernant le passage du Tour de France le 3 juillet, la Direction a décidé d'inciter les agents qui ne peuvent pas se déplacer à télétravailler, ou à prendre un congé (sic). Pour ceux vivant en zone blanche ou n'étant pas habilités à télétravailler, il faudra amener du travail (bureautique ou autre) à la maison, même si cela n'a pas été spécifié dans la note envoyée aux chefs de service.

Le 5 juillet pour l'étape béarnaise, il devrait normalement y avoir moins de soucis d'accès aux différents bureaux, donc seules des facilités horaires sans compensation pourront être accordées.

Pour notre part, nous vous invitons à venir supporter la CGT qui sera présente le 3 juillet à Hendaye, Angle Rue d'Irun et Boulevard de la mer, le long de la jetée de la plage, en face de la résidence orange vintage Lissardy de 8h à 16h.

HENDAYE
lundi 3 juillet



BARNUM des SAISONNIERS
de 8 h à 14 h

Les élus CGT Finances Publiques 64 en CSAL :
Cécilia Elorga - Nathalie Garcia - Hervé Souvestre - Anne Séguier -
Laurent Valdes- Eric Manry