



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL

Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail

Compte rendu de la réunion du jeudi 10 avril 2025

Déclaration liminaire :

Monsieur le Président,

Depuis des années, la CGT Finances Publiques alerte sur le fossé qui se creuse dans la répartition des richesses et qui a des conséquences très concrètes pour la population sur laquelle les gouvernements successifs font peser le poids des dépenses publiques et de la dette.

Dans une étude même la DGFIP confirme l'enrichissement continu et croissant depuis 2002 des foyers déjà les plus aisés.

En effet sur une vingtaine d'années (de 2003 à 2022), l'étude observe une **augmentation trois fois plus rapide des revenus pour les foyers à très hauts revenus que pour les autres foyers**. Les variations, surtout liées aux évolutions législatives, sont plus impactantes pour les revenus les plus élevés qui ont vu leur imposition baisser.

Quant au patrimoine moyen des foyers à très haut patrimoine, il a presque doublé sur la période 2003 à 2016 (de 5,2 milliards d'euros à 10,2 milliards d'euros) avec une progression moyenne annuelle plus élevée que les autres foyers. Après le passage à l'IFI, en 2017, le patrimoine immobilier moyen des foyers à très haut patrimoine a continué d'augmenter (+18%).

Lorsque les constats sont à ce point unanimes, les réponses ne peuvent continuer à toujours plus d'austérité pour la population et les services publics et des cadeaux fiscaux aux plus riches et à certaines entreprises. D'autant plus que ces solutions n'ont à ce jour jamais prouvé leur efficacité.

Dans la fonction publique le gouvernement répond au déficit budgétaire par la baisse du taux d'indemnisation des jours d'arrêt maladie à 90 % pendant 3 mois, le gel du point d'indice et la suspension du versement de la GIPA.

Par contre sous pression des organisations patronales la contribution exceptionnelle sur les grandes entreprises a vu son application réduite d'un an.

Le budget voté en début d'année 2025 va continuer à aggraver la situation de nos services publics.

À la DGFIP avec les nouvelles suppressions d'emplois, les réorganisations de services en continu, les méthodes de travail industrialisées, les règles de gestion de plus en plus arbitraires et les murs de nos bureaux qui subissent une force centripète, nos conditions de travail ne cessent de se dégrader.

Les agents de la DGFIP veulent être reconnus pour leur travail d'utilité publique.

Le 20 février dernier nous avons également découvert avec consternation la mise à disposition sur l'ENSAP de la fiche inter ministérielle de situation individuelle sans aucune information ou concertation avec les élus des instances représentatives de la Fonction Publique.

Cette fiche reprend également des éléments en lien avec des arrêts maladie n'entraînant aucune position administrative particulière, en lien avec l'activité syndicale ou l'exercice du droit de grève.

Compte tenu de ces atteintes graves aux droits des agents, la CGT a saisi le Ministre de la Fonction Publique et a demandé le retrait de cette base de données censée être transmise à un autre employeur public.

La DG arrive encore à nous surprendre dans la déréglementation et la suppression des droits des agents.

A compter de cette année, l'ensemble des 30 000 cadres de la DGFIP, d'inspecteurs à administrateur, devront effectuer leurs demandes de mutation selon les modalités de recrutement au choix.

A cette occasion, nous tenons à vous alerter sur la situation du cadre A adjoint qui se retrouve dans des situations de plus en plus inconfortables : il est aujourd'hui pris entre l'autorité d'un chef de service qui se trouve souvent sous pression et une équipe qu'il doit lui-même diriger.

Cette situation couplée avec les nouvelles règles de mobilité ne vont pas dans le sens d'une amélioration de notre attractivité. Nous avons déjà eu l'occasion de vous le dire : dans un contexte de décrochage des salaires du public par rapport au privé, attirer les jeunes en faisant les yeux doux à leurs parents dans les différents salons ne servira à rien si nous ne sommes pas dans la capacité de les garder.

Dans ce contexte anxiogène, la direction locale doit vraiment se mettre à l'écoute des agents, faire preuve de la plus grande transparence et se mobiliser pour répondre au mieux à leurs attentes.

Concernant l'arrivée des nouveaux agents au CDC Pro, vous devez présenter un projet qui répond aux exigences du travail téléphonique en plateau sachant que l'effectif prévu à compter septembre 2025 sera de 50 agents au lieu de 37 actuellement.

S'agissant du relogement du PNSR, vous devez obligatoirement présenter un vrai projet de réinstallation qui ne doit pas se limiter à un simple entassement d'agents dans un nouveau bureau.

Si d'autres services sont potentiellement impactés vous devez également aujourd'hui nous faire part de vos projets.

Les agents d'Hasparren méritent enfin d'être relogés dans des locaux qui respectent les standards auxquels chacun a droit aujourd'hui. Vous avez choisi ce lieu donc ce bâtiment pour en faire le siège du SGC Pays Basque Intérieur, il est donc anormal que cette situation dégradée perdure.

A la lecture des vœux pieux énoncés notamment dans la note d'orientations ministérielles présentée dans cette instance et au vu des éléments sur lesquels nous vous avons alerté, il est à espérer que notre direction locale prenne toutes les mesures nécessaires pour le bien être de ses agents.

Enfin, au vu de l'ordre du jour plus que conséquent, nous espérons que l'ensemble des sujets soient traités de manière pleine et entière.

Afin de ne pas nuire à la qualité des débats, nous demanderons par la même occasion une nouvelle convocation dans l'éventualité où la totalité des points ne pourrait pas être examinée dans une temporalité correcte.

En réponse, le président reconnaît les défis auxquels font face les Cadres A adjoints et a transmis aux responsables de services les commentaires qu'ils ont formulés lors des réunions qui leur étaient consacrées. De plus, il garantit que l'affectation au choix des cadres A en septembre 2025 se fera en tenant compte des situations individuelles.

1°) APPROBATION DU PV DE LA FS DU 12 DÉCEMBRE 2024

Après une légère modification adoptée en instance, le PV a été approuvé par l'ensemble des représentants du personnel.

2°) PRÉSENTATION DE LA NOTE D'ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES 2025-226

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail nous a présenté une note, pour la première fois pluriannuelle, s'étalant sur deux ans et a mentionné que la prochaine pourrait couvrir une période de quatre ans soit de 2026 à 2030.

Ce document détaille les principales orientations et les trajectoires à suivre pour les deux années à venir.

Les traditionnels vœux exprimés à chaque note d'orientation se voient complétés par de nouveaux axes :

- l'inclusion des agents en situation de handicap ou souffrant de maladies chroniques au sein des équipes de travail
- le soutien aux agents en fin de carrière professionnelle, afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Dans un contexte de contraintes budgétaires, de diminution des effectifs, de détérioration de nos conditions et collectifs de travail, ces annonces semblent davantage relever d'une campagne de communication que d'un véritable plan d'actions.

En complément de cette note, l'ISST a souhaité apporter des assurances quant à la présence de radon dans notre département. Ce gaz volatile et présent naturellement dans les sols, n'affecte aucune des structures de la DDFiP 64.

3°) PRÉSENTATION DU GUIDE ÉCLAIRAGE DES BUREAUX

L'ISST a dévoilé les principales caractéristiques du guide « Éclairage » publié par le Secrétariat Général qui vise à soutenir les professionnels de l'immobilier et les décideurs lors de l'installation ou de la rénovation de l'éclairage d'un bâtiment.

Ce guide, à la fois pratique et technique, sert d'outil d'aide à la sélection d'un éclairage artificiel adapté aux espaces et aux activités des agents, tout en respectant les recommandations en matière de santé et de sécurité au travail. Il est toutefois clairement indiqué que la priorité doit être accordée à l'éclairage naturel !

L'ISST a signalé en complément qu'une modification des normes relatives à la vente des éclairage LED a éliminé les risques associés à la diffusion de lumière bleue.

4°) PROGRAMME BUDGÉTAIRE DE LA FS 2025

Lors de cette Formation Spécialisée, il nous a été indiqué que le montant exact de l'enveloppe budgétaire locale qui nous serait allouée pour 2025 n'était pas encore connu.

Toutefois, il est acté que celle-ci sera moins importante que celle de 2024, pour une baisse qui devrait être de l'ordre de 16 %.

L'enveloppe estimée devrait malgré tout être suffisante pour couvrir le coût des projets et actions programmés ou envisagés en 2025.

Sur le montant de cette enveloppe, à la date du 11/04/2025, des dépenses ont déjà été engagées pour un montant de 5772 € au titre de 16 aménagements de poste.

Un 17ème aménagement est en cours pour un collègue bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

Dans la continuité des décisions prises pour 2024 et les années antérieures, la FS a décidé de prévoir un budget 2025 de 15 000 € pour ces aménagements de poste.

Un montant de 200 € est également provisionné pour les frais de secrétariat.

En 2025, la dernière tranche de travaux du projet consistant au remplacement de tous les ouvrants du bâtiment B du site de BAYONNE VAUBAN va être réalisée : remplacement des 26 ouvrants et volets roulants restants et installation de 60 stores sur la façade sud.

À l'issue de ces travaux de 2025, tous les ouvrants du site auront donc été remplacés.

D'après les devis de l'entreprise (qui avait déjà été retenue en 2024), le montant de ces derniers travaux devraient s'élever à 89 150 €.

Comme l'année précédente, la Direction a pris l'engagement de cofinancer cette dépense à hauteur de 50 %.

Suite à la demande des collègues du service des Affaires Domaniales, formulée dans le cadre du DUERP concernant leurs visites de biens dégradés sous arrêté de péril, l'assistant de prévention a jugé nécessaire de leur fournir des équipements spécifiques et adaptés, tels que des parkas et des chaussures de sécurité. Un recensement des besoins est actuellement en cours, et le coût de cette dotation n'a pas encore été évalué (cela concernerait 5 personnes au total).

5°) POINT SUR LE RECENSEMENT DES FORMATIONS 2025

Les formations habituelles sont toujours présentes, mais de nouvelles formations ont été inscrites au catalogue 2025 pour intéresser encore plus d'agents.

Ce qui semble être le cas au vu du recensement des nombreux agents d'ores et déjà inscrits à ces nouvelles formations (« sommeil réparateur », « yoga des yeux et relâchement tensions haut du corps », « massage assis amma », etc...) et des sessions déjà programmées pour 2025.

Par ailleurs, des formations « extincteurs » seront organisées au cours de l'année 2025 : 3 sessions d'un jour (4 créneaux horaires par session) qui auront lieu sur Pau, Bayonne et Orthez.

Le calendrier des formations présenté en FS pour 2025 est toutefois susceptible d'être modifié.

En effet, certaines sessions sur lesquelles sont inscrits nos collègues douaniers pourraient être reprogrammées ou même annulées. La douane, ayant vu son enveloppe dédiée à la formation diminuer de manière conséquente, ne pourra pas financer l'intégralité des formations proposées à ses agents.

Il est de ce fait envisagé que, pour 2026, notre catalogue de formation ne soit plus mutualisé avec nos collègues des Douanes.

Pour la DDFIP 64, le coût de toutes ces formations devrait avoisiner la somme de 22 000 €, ce qui devrait correspondre à l'enveloppe de formation, une fois confirmée, qui nous sera attribuée pour 2025.

6°) COMPTE RENDU VISITE DÉLÉGATION FS SGC HASPARREN

Une délégation de la formation spécialisée s'est rendue sur le site d'Hasparren (siège du SGC Pays Basque intérieur) le 1^{er} avril 2025. L'objet de la visite concernait les conditions de travail dans un local inadapté et les risques psycho sociaux. Cette situation dégradée avait conduit les agents concernés à rédiger une pétition envoyée il y a quelques semaines à la direction.

Les problèmes liés au bâtiment sont connus depuis longtemps: espaces restreints, mauvaise isolation, absence de zones de confidentialité, unique issue de secours, coin repas sans accès à l'eau, etc...

La direction a indiqué qu'elle était « activement » à la recherche de nouveaux locaux depuis plusieurs années et avait eu un projet, aujourd'hui avorté, de relogement au sein de la mairie.

À ce jour, un déménagement vers une partie des locaux appartenant à la Chambre d'Agriculture est à l'étude.

Cette dernière doit approuver ce projet de location à la DDFiP 64 lors d'une commission programmée pour le 6 juin 2025.

Si la décision est positive, des travaux de mise aux normes devront être réalisés et financés, avec un coût prévisionnel d'environ 40 000 euros, par la Direction Générale dans le cadre de la mise en œuvre du NRP, qui se termine le 31 décembre 2026.

Les conditions de travail du site étant aujourd'hui jugées inacceptables, les élus CGT Finances Publiques 64 ont insisté en liminaire et en instance pour qu'une solution de relogement sur Hasparren soit trouvée dans les meilleurs délais.

Quant à l'antenne de Saint-Palais, la municipalité envisage un projet immobilier qui nécessiterait le déplacement des agents vers un autre site, lequel devra être mis à la disposition de la DDFiP 64.

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont réaffirmé leur revendication de maintien de l'ensemble des antennes en insistant sur la nécessité de disposer des moyens humains et des infrastructures adéquates pour accomplir les missions qui leur sont assignées.

7°) POINT INFORMATION PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR DDFIP 64

Le plan de mobilité employeur consiste d'une part à recenser les habitudes en matière de mobilité des agents, d'autre part à mettre en place des actions visant à réduire l'impact des déplacements sur l'environnement et à améliorer les modes alternatifs de déplacement (autres que l'automobile).

Pour l'élaboration de ce plan, la DGFIP recourt à un bureau d'études (ITER) dans le cadre d'un marché national ; le coût de cette prestation extérieure est de 10 000 € pour la DDFIP 64.

Dans notre direction, les sites concernés sont PAU (Direction et Centre des finances publiques) et BAYONNE (Centre des finances publiques et SGC).

La division BIET est responsable de la mise en œuvre de ce plan, qui se déroulera en trois phases :

1) une étape « diagnostic » entre avril et juin 2025.

Une réunion de présentation sera organisée en distanciel le mardi 15 avril 2025.

Un questionnaire anonyme sera ensuite diffusé en ligne auprès des agents des sites concernés entre le 12 mai et le 23 mai 2025.

Les questions posées porteront sur les habitudes des agents en matière de déplacements (trajets domicile-travail, déplacements professionnels, trajets durant la pause méridienne), leurs problématiques, leur niveau de satisfaction et leur propension au changement de mode de déplacement.

Le questionnaire fera l'objet d'une restitution au cours du mois de juin.

2) une étape « plan d'action », qui se déroulera entre septembre et novembre 2025.

3) une étape « mise en œuvre », entre 2025 et 2028.

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont interrogé la direction sur les mesures concrètes envisagées dans le cadre de ce plan de mobilité, qui a répondu en citant des exemples d'initiatives mises en place dans d'autres départements, telles que la création d'une plateforme de covoiturage ou l'attribution de places de stationnement.

Ils ont également fait observer qu'il existe déjà des dispositifs incitatifs à l'usage des modes de transport alternatifs au véhicule personnel pour les trajets entre le domicile et le travail, tels que la prise en charge par l'État employeur de 75 % du coût de l'abonnement aux transports en commun et le forfait mobilités durables. Ils ont également souligné que les agents qui choisissent d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre au travail ont des raisons de le faire, notamment en raison d'une offre de transports en commun jugée insuffisante.

Par ailleurs, en réponse à la question des élus CGT concernant l'impact potentiel du plan mobilité sur les places de stationnement réservées aux agents, le Directeur a simplement indiqué que la DDFIP des Pyrénées Atlantiques était particulièrement bien pourvue et qu'il n'avait aucune obligation de fournir un parking.

Ainsi, il demeure une incertitude quant aux mesures concrètes qui seront prises dans le cadre de ce PDME, et il est à craindre que des considérations budgétaires se cachent derrière l'intention affichée de diminuer l'impact environnemental des déplacements.

Quant au sujet du hall d'accueil de la direction, qui aurait pu être utilisé pour le parcage des vélos, la direction a catégoriquement rejeté cette possibilité, préférant autoriser le stationnement dans une zone de passage et d'évacuation.

Faute de moyens pour envisager une future installation de bureaux, cet espace est devenu, depuis plus de dix ans, une Zone À Défendre (ZAD) pour le BIET, lui offrant ainsi une option de stockage pour divers matériels.

8°) IMPACTS DE L'ACCROISSEMENT DES EFFECTIFS AU CDC PRO

Le Centre de Contact des Professionnels doit accueillir 5 nouveaux agents dès le mois d'avril 2025 suivis de 7 autres en septembre

Pour rappel, les locaux actuels du CDC Pro ont été dimensionnés pour 37 agents lors de la construction en 2021.

Quatre ans plus tard, environ cinquante agents seront présents dans ce bâtiment!

Le projet initial pour 37 agents était supervisé par la Direction Générale, mais pour les 12 agents supplémentaires, la direction départementale doit gérer la situation sans budget alloué à cet effet.

Et l'impact concernera de nombreux agents sur Pau. Une aubaine pour la DG, les problèmes et les désagréments pour les agents de la DDFiP 64!

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont rappelé au directeur que les emplois transférés ne correspondaient pas à des créations mais à des transferts de charge (le CDC Pro récupère le périmètre des Pyrénées Atlantiques et de la Creuse).

Dans ce contexte, et en tenant compte des contraintes immobilières du bâtiment, le directeur avait la possibilité de refuser tout ou partie de ces transferts d'emplois. Il nous a clairement répondu qu'il assumait tout à fait son choix et que la proposition de la DG ne pouvait pas se refuser... à lui les honneurs, aux autres les désagréments !

Les plateaux du CDC Pro, initialement prévus pour 16 postes seront étendus à 20. Malgré les efforts de la direction pour atténuer l'impact de cette densification ("nous ferons tout notre possible pour trouver des solutions innovantes concernant l'ambiance sonore"), les conditions de travail des agents du CDC Pro vont se détériorer de manière significative.

La salle de formation au rez-de-chaussée sera transformée en open-space pour accueillir les nouveaux collègues en septembre.

Cette salle devrait être relocalisée dans les locaux du CDC Part, actuellement occupés par une partie de l'équipe du Pôle National de Soutien au Réseau (PNSR), qui rejoindra le reste du service à la Direction Place d'Espagne.

Quant aux agents du PNSR, leurs préoccupations sont également tout à fait justifiées, et les craintes d'une réinstallation précipitée dans des conditions moins favorables qu'actuellement sont bien réelles.

Les représentants de la CGT Finances Publiques 64 ont sollicité l'ISST afin qu'il veille au respect des normes concernant les conditions de travail dans le cadre de l'ensemble du nouveau projet. Ils ont également demandé, suite notamment à la mobilisation des collègues du PNSR, que les agents soient associés et tenus informés des décisions de réinstallation que pourraient prendre la Direction.

9°) POINT SUR LES FICHES DE SIGNALEMENT

Toutes les agressions verbales caractérisées des usagers font l'objet d'une saisine du Procureur. A ce titre une adresse mail dédiée a été créée par le procureur de Pau et la même demande sera effectuée auprès du tribunal de Bayonne.

Pour rappel une fiche de signalement se déclare via l'outil Signalfip accessible depuis « Mes démarches RH » dans « mes autres applications RH ».

10°) EXAMEN DU REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Une demande concernant les stores d'un bureau de Bayonne Vauban a été satisfaite.

Les représentants CGT Finances Publiques 64
Cécilia ELORGA – Nathalie GARCIA - Hervé SOUVESTRE – Axel ESCOT-SEP
Eric MANRY- Pascal PERNOT (expert)