



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL

Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail

Compte rendu de la réunion du mardi 12 septembre 2023

Déclaration Liminaire

En cette rentrée sociale, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minimas sociaux sont toujours les revendications prioritaires du monde du travail.

La colère contre la réforme des retraites est intacte et des milliers de travailleurs seront pénalisés par son application à marche forcée le 1er septembre. Alors que les profits explosent dans la plupart des grandes entreprises, plus que jamais un meilleur partage de la richesse produite est impératif.

Des mesures ponctuelles et majoritairement financées par l'État sont insuffisantes pour répondre à l'inflation et l'augmentation des coûts tels que l'énergie, l'alimentation, le logement...

La CGT Finances Publiques réaffirme que ce sujet nécessite une augmentation du SMIC et des politiques salariales dans les branches, les entreprises et bien sûr la Fonction publique. Des négociations doivent être ouvertes à tous les niveaux.

Une répartition des richesses au profit des salariés constitue également un levier puissant d'action pour la lutte contre les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Les négociations nationales qui vont se tenir, notamment en matière de retraites complémentaires et d'assurance chômage, dans les mois à venir seront capitales pour créer et renforcer les droits sociaux des salariés.

La CGT Finances Publiques réaffirme la nécessité de répondre aux aspirations démocratiques des travailleurs et défend une meilleure représentation collective en revenant notamment sur la loi de transformation de la fonction publique.

A la DGFIP, la diminution drastique et continue depuis 20 ans des moyens humains et budgétaires alloués est la cause principale de la dégradation des conditions de travail et du service rendu aux contribuables et aux élus.

La complexification de la législation et les réorganisations constantes constituent des facteurs aggravants.

La mise en place de GMBI et la création des 2 SGC au Pays basque n'ont pas échappé à la règle : les agents ont dû répondre dans l'urgence aux attentes des usagers et des élus tout en faisant face à de nombreuses défaillances informatiques : serveurs saturés, files ininterrompues, téléphone et e-contacts en surchauffe pour les agents devant gérer GMBI et perte de l'ensemble des habilitations pour les agents des SGC pourtant chargés des transferts et des clôtures comptables.

Avec des objectifs trop importants sans moyens humains suffisants, les agents sont amenés à bâcler leur travail et vivent une pression accrue au quotidien, notamment en devant gérer l'irritation grandissante du public, les conséquences de la paupérisation de la société et les campagnes de communication du gouvernement, souvent en décalage avec la réalité du terrain et la législation.

De plus, le manque de personnel ne permet plus une passation satisfaisante des savoirs et savoirs faire, entraînant une perte notable de technicité.

Cette organisation voulue de la dégradation du service rendu permet au gouvernement de présenter comme une avancée le remplacement des structures de pleine compétence par des points d'accueils multi-services et le basculement de missions à des entreprises privées.

Le manque de personnel pose enfin des problèmes d'organisation. La Direction Générale des Finances publiques essaye d'y pallier par l'embauche de contractuels, mais également par l'usage de la « polycompétence » qui aboutit à faire faire du travail de A par un B de B par un C sans reconnaissance des qualifications sur la paye des agents.

De nombreux agents expriment de manière très marquée leur souffrance. De nombreuses conséquences médicales dues à la pression et au stress ont déjà été signalées.

Face à l'inexorable dégradation des conditions de l'exercice de leurs missions, les élus CGT Finances Publiques seront toujours auprès de l'ensemble des agents pour défendre leurs conditions de travail et leur santé. Pour cette raison nous revendiquons un moratoire sur l'ensemble des réorganisations et des recrutements d'agents titulaires à la hauteur des besoins dans l'ensemble de nos services.

Préférant répondre aux questions plus faciles, notre liminaire a laissé notre directeur sans voix.

1°) PROGRAMME BUDGÉTAIRE ET PROPOSITIONS FIN DE BUDGET

Sur l'enveloppe globale de 82 862 € allouée au département, 71 730,06 € ont été consommés en date du 12 septembre.

L'Assistant de Prévention nous a proposé deux projets pour lequel le comité a acté favorablement : le remplacement des stores du SDIF de Bayonne à Vauban, ainsi que l'achat de chaises d'évacuation en cas de danger grave et imminent.

Ces chaises seront réparties dans les grosses structures du département. Une communication des différents gestionnaires de sites interviendra lors de la livraison de ces dernières, tout comme une sensibilisation à la manipulation.

La solidarité étant également l'affaire de tous, nous vous encourageons à vous intéresser à cet outil qui peut s'avérer utile pour aider des collègues en situation de handicap qui peuvent également se retrouver coincés à un étage suite à une panne d'ascenseur.

Les élus CGT Finances Publiques 64 tiennent également à vous rappeler que des aménagements de postes peuvent toujours être programmés avec les fonds à disposition de la Formation Spécialisée. N'hésitez donc pas à prendre contact à cet effet avec le Médecin de Prévention.

2°) POINT D'INFORMATION SUR L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE MUTUALISÉE

Toutes les formations prévues ont bien été programmées et mises en place.

Des formations complémentaires « canalisation de l'égo et apaisement des conflits » ainsi que « évacuation incendie » ont été actées en séance.

Dépassant l'enveloppe régionale initialement attribuée, le programme de formations sera abondé par les crédits restant à disposition sur le programme budgétaire local.

Chaque direction locale de la région semble présenter un budget formation en déficit, il semble donc illusoire à ce jour de pouvoir bénéficier d'un supplément de crédits alimenté par des reliquats de budgets formation d'autres directions départementales de notre région.

3°) COMPTE RENDU VISITE DÉLÉGATION FS T BAYONNE HÔPITAL

Cette visite, qui est intervenue le 19 juin dernier, avait comme thème principal les risques psychosociaux.

Ce service, comme malheureusement un grand nombre d'autres du réseau, est en effet depuis des années en situation de sous-effectif, entraînant un turn-over important et un tuilage difficile des nouveaux arrivants.

En tant que Trésorerie hospitalière, le CH de Bayonne tout comme celui de Pau est également confronté à une technicité accrue (nomenclature M21, gestion des hébergés, transferts d'EHPAD sans les moyens humains, etc...), entraînant un stress important pour de nombreux collègues.

Des problématiques "matérielles" comme les places de stationnement ou l'ambiance thermique ont également été évoquées.

La Direction a répondu sur ce point en expliquant que la situation n'était pas de son ressort, étant locataire des lieux tout en glissant subtilement qu'il était bien évidemment préférable pour les services d'être hébergés dans des bâtiments domaniaux de la DDFiP. Pas évident quand on s'arrête un peu sur la qualité du bâtiment de Bayonne Vauban !

Concernant le point de vue RH, la Direction a argué le fait que le mouvement de mutation avait totalement pourvu les vacances d'emploi, ce qui permettra au service de souffler une fois que tout le monde sera bien acclimaté à ce service. Elle ne s'est bien évidemment pas aventurée sur le terrain périlleux des charges de travail ni du TAGERFIP sous dimensionné comme dans nombres d'autres structures.

4°) COMPTE RENDU VISITE DÉLÉGATION FS SDIF SITES DE PAU ET BAYONNE

Lors de la dernière réunion de la FS-CSAL du 24/04/2024, il avait été décidé une visite des 2 sites du SDIF du département, suite aux problèmes rencontrés dans ces deux services, aux alertes du chef de service et aux multiples remontées des agents.

Ces 2 visites se sont effectuées le même jour, le 19/06/2023, sur les 2 sites de Bayonne et de Pau.

Les 2 délégations de la FS-CSAL étaient constituées des représentants du personnel, et pour la Direction, était présente sur Pau Mme Baranger et sur Bayonne François Lonné Assistant de Prévention.

Tous les agents présents lors de cette visite ont pu s'exprimer librement et certains de ceux qui étaient absents avaient préparé des témoignages écrits qui ont pu être lus par leurs collègues lors de la visite.

Ces témoignages, assez édifiants, ont été annexés au compte-rendu de la visite : ils donnent un bon aperçu de la souffrance et du ressenti des agents, certains envisageant même de démissionner et de quitter la DGFIP!

Lors de cette visite, les agents des 2 sites soulignent la situation de sous-effectif depuis des années et le départ de nombreux sachants non anticipés au cours des années précédentes (et cette année encore). Cette situation de sous-effectif est devenue encore plus problématique avec la création du SDIF. Il y a toujours 3 postes non pourvus sur Bayonne malgré ce qui avait pourtant été indiqué lors des réunions de travail préalables à la création du SDIF.

Les agents évoquent l'explosion des volumes de réceptions physiques et téléphonique mais aussi par e-contact, générée en partie par l'ouverture de GMBI : au jour de la visite, 8600 e-contacts en attente de traitement (10 000 à ce jour!).

Mais pas seulement, car l'ouverture de GMBI s'est également accompagnée :

- du transfert de la taxe d'urbanisme de la DDTM vers la DGFIP (la formation délivrée étant jugée trop théorique et inadaptée et aucune arrivée de collègues spécialisés sur cette mission),
- de la mise en place du Foncier Innovant qui met en danger les missions des géomètres,
- de la suppression de LASCOT, remplacé par SURF, nouvelle application qui fait l'unanimité (négative) chez tous les collègues, aussi bien ceux ayant une mission fiscale que ceux ayant une mission topographique.

En effet, cette nouvelle application SURF connaît des dysfonctionnements et des lenteurs informatiques de manière récurrente.

De plus, contrairement à LASCOT, elle ne permet plus :

- de modifier les dates prévisionnelles ou effectives de fin de travaux pour les déclarations d'achèvement de travaux, ce qui va générer des relances ou des taxations d'office erronées,
- une liaison et un échange automatique d'informations entre les géomètres et les agents des PELH/PELP,
- aux géomètres de programmer et piloter leur travail.

Les agents du SDIF ont le sentiment d'être abandonnés par la Direction,

Ils pensent que la Direction n'a pas pris la mesure de leur détresse malgré les multiples alertes ou qu'il y a un dysfonctionnement au niveau de la transmission des informations entre médecin de prévention et la Direction (situations personnelles ou problèmes de santé engendrés par cette souffrance au travail qui ont occasionné des arrêts-maladie dans le service).

Après la lecture du compte-rendu, le Directeur a pris la parole.

D'après lui, pour apprécier la situation actuelle du service, il faut tenir compte du poids du passé (retards accumulés, problèmes relationnels, organisation défaillante, etc...).

Il convient que GMBI n'est pas une réussite (c'est un euphémisme!) et que le timing n'était pas idéal pour son ouverture, mais que pour essayer d'améliorer la situation, il ne dispose que de moyens d'actions limités qui prendront la forme de renforts ponctuels.

Ce renfort ponctuel sera assuré par des auxiliaires (que les collègues devront donc former) recrutés cet été pour 3 mois (et dont les contrats pourront éventuellement être reconduits jusqu'en décembre 2023), mais aussi par des collègues retraités qui ont accepté d'être rappelés en soutien.

Bien entendu, il est très confiant dans la nouvelle organisation mise en place par Mme Baranger, à qui a été confiée la mission de "remettre sur pied" le service, mais admet que la situation restera compliquée du fait des départs de sachants à la retraite et des vacances de poste auxquelles il ne peut remédier (redéploiements et moyens supplémentaires sont totalement exclus, hors les renforts ponctuels évoqués ci-dessus).

Pour finir, il réfute le fait qu'il n'ait pas pris la mesure de la situation et qu'il ne respectait pas le ressenti des agents.

M Poulain a ensuite pris la parole, pour déclarer qu'il avait "découvert" la réalité de la situation en lisant les témoignages "violents" exprimés lors de la visite.

L'ensemble des représentants du personnel lui a fait remarquer que depuis plusieurs mois les alertes ont pourtant été nombreuses, de la part des OS, des agents eux-mêmes et du médecin de prévention.

Mme Baranger a pris le relais, parlant aussi de "choc" ressenti lors de la visite et lors de la prise en charge du service.

Après une phase d'observation, qui lui fait dire qu'elle a bien identifié les problèmes, elle a évoqué les 1ères mesures mises en place :

- moins de pression sur le traitement des e-contacts (priorisation en fonction de la nature des demandes)
- recrutement de 4 auxiliaires (2 sur chaque site), rappel de retraités volontaires
- pour la mission topographique de terrain, recrutement d'un manoeuvre (aide-géomètre) pour 3 mois
- affectation d'un EDR en tant qu'adjoint au PELP
- détachement d'un collègue de la DDTM sur Bayonne pour la taxe d'urbanisme

À plusieurs reprises, les représentants du personnel ont relayé les inquiétudes des agents quant à l'absence de personnel suffisant pour rattraper la charge de travail antérieure non encore apurée, alors même que la campagne des avis de taxe foncière 2023 démarre dans un contexte compliqué, qui n'est pas de nature à diminuer les réceptions physiques, téléphoniques ou via e-contact :

- revalorisation exceptionnelle et inhabituelle des valeurs locatives à hauteur de 7,1% suite à l'inflation
- les contribuables risquent de renouveler leur demandes non traitées à ce jour à l'occasion de la réception de leur TF
- par ailleurs, les erreurs ou absence de déclaration d'occupation dans GMBI par les propriétaires risquent d'impacter également les SIP en fin d'année à l'occasion de l'émission des rôles de TH, TLV et THLV

5°) EXAMEN DU REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Il est consultable depuis l'onglet "conditions de vie au travail" à la rubrique "les agents" sur ULYSSE 64 (5 demandes saisies sur le registre depuis la dernière FS-CSAL).

Les 3 demandes sur Bayonne Vauban (problèmes électriques ou sanitaires) ont été traitées rapidement par les agents techniques de Bayonne ou le gestionnaire de site.

Celle de la DDFiP a également été traitée (installation d'un ventilateur dans un bureau dépourvu de climatisation).

Seul le problème de climatisation au 4ème étage sur Pau Orléans demeure (le prestataire doit intervenir).

6°) QUESTIONS DIVERSES

- Hall d'accueil de la Direction Départementale à Pau

Les élus CGT ont demandé au directeur s'il avait un projet précis concernant le hall d'accueil de la direction.

Ils ont également rappelé l'urgence de trouver une solution de parking vélo sécurisé. En effet de plus de en plus de vélos occupent un petit hall d'entrée sur un chemin d'évacuation.

Le directeur a indiqué qu'il souhaitait lancer au plus vite une étude architecturale dans l'optique de l'installation d'une salle de réunion ou de formation.

Face aux demandes des élus CGT Finances Publiques, le directeur s'est également engagé à tenir compte de la demande d'un parking vélo sécurisé dans l'étude de faisabilité confiée aux architectes.

- Ambiance thermique à Bayonne Vauban

Une fois de plus, les collègues de Bayonne Vauban ont encore souffert cet été de la chaleur qui a affecté de nombreux bureaux.

Afin de limiter la température dans les années à venir, la direction nous a présenté 2 pistes :

- la pose d'une peinture blanche isolante et réfléchissante sur le toit terrasse
- en cas d'impossibilité, l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit terrasse

L'installation de salles de repli plus fraîches au sein du bâtiment est également envisagée.

La direction nous a également confirmé le vol sur site de nombreux ventilateurs tout neufs encore dans leur carton.



Pour les élus CGT Finances Publiques 64 ce n'est pas une raison pour priver de nombreux collègues de la possibilité de se rafraîchir un peu durant cet été. Une autre commande aurait dû être rapidement programmée dès que la disparition des ventilateurs a été constatée.

- Hall d'accueil du SIP de Pau :

Le projet de rénovation de l'accueil du SiP de Pau n'est pas encore finalisé.

- Nouveau TAGERFIP après prise en compte du mouvement local

Il est en cours d'élaboration, donc pas encore disponible !

En revanche, pour revenir sur le tract CGT suite à la réunion du 5 juillet 2023 sur le mouvement local, la DDFIP 64 est "rentrée dans le rang" et est désormais d'accord avec la DG : il n'y a pas de vacances pour les B dans notre département.

Les représentants CGT Finances Publiques 64
Anne SEGUIER – Nathalie GARCIA – Hervé SOUVESTRE – Axel ESCOT-SEP – Eric MANRY