



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL

Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail

Compte rendu de la réunion du 1^{er} décembre 2023

Déclaration liminaire

Pouvoir d'achat, augmentation des salaires, du point d'indice, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires du monde du travail.

La colère contre la réforme des retraites est intacte et, alors que les profits explosent dans la plupart des grandes entreprises, plus que jamais un meilleur partage de la richesse produite est impératif.

A la DGFIP, la diminution drastique et continue depuis 20 ans des moyens humains et budgétaires alloués est la cause principale :

- de la dégradation du service rendu aux contribuables et aux élus,

- mais également, et c'est le sujet que nous voulons aujourd'hui mettre tout particulièrement en lumière, **de la dégradation très importante des conditions de travail et de l'état de santé des agents.**

Les agents travaillent en permanence dans l'urgence en raison du manque de personnel.

Ils font face aux défaillances de toutes sortes : informatiques, de soutien technique, de formation, d'encadrement...

Dans cet environnement dégradé, ils doivent affronter les pressions statistiques dues aux grandes ambitions de notre administration, totalement démesurées au regard des moyens de plus en plus réduits accordés.

A la DDFIP64 comme ailleurs, se développent ainsi les risques socio-organisationnels entraînant une dégradation de la situation professionnelle et de la santé des agents.

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

Les agents dénoncent notamment :

-les malaises professionnels liés à la non reconnaissance du travail et de leurs compétences,

-les malaises hiérarchiques ou inter-agents liés aux décisions d'organisation et aux relations de travail,

-les malaises institutionnels liés aux perspectives floues,

-ou encore les « malaises d'humiliation » qui infériorisent et abaissent la personne.

Nous rappelons que c'est à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Nous donnerons ici 4 exemples des souffrances des collègues :

- la situation du SDIF et les témoignages poignants lus par les agents lors de la visite des membres de la formation spécialisée,

- la situation des SGC du Pays Basque pour lesquelles vous avez été encore récemment alerté sur le découragement des agents devant la masse de travail et le manque de moyens,

- la situation du PCR de Pau, où, à la demande des agents une médiation sociale a été mise en place. Cette initiative s'est malheureusement soldée par un échec qui a été acté par la médiatrice lors de sa dernière restitution aux agents qui se sont présentés à la réunion commune.

Depuis ce dernier rendez-vous, la souffrance du collectif s'est accentuée. Les agents attendent que vous apportiez au plus vite des réponses claires concernant vos intentions sur la résolution des problèmes conflictuels qui perdurent dans ce service et qui impactent la santé des agents.

- Dans un contexte différent, mais qui illustre le malaise des agents, la situation particulière de la Brigade de vérification de Pau ne peut pas non plus être passée sous silence. Les agents, tous grades confondus, sont particulièrement affectés par ce qu'ils sont amenés à subir.

C'est pour cela que nous avons souhaité mettre ces points à l'ordre du jour.

Ce ne sont pas de simples « questions diverses », mais des sujets qui doivent collectivement nous alarmer sur l'état des agents de la DDFIP64 et doivent être traités en priorité.

En réponse aux liminaires des organisations syndicales, le directeur n'apporte pas de réponses aux revendications concernant la valeur du point d'indice précisant qu'elles sont, dans une instance locale, sans objet.

S'agissant de la prime « GMBI », il indique que la centrale ne lui a pas demandé d'établir une liste d'agents concernés.

Enfin concernant les risques psychosociaux, s'il « entend » le malaise des agents, le président nie toute pression statistique et précise qu'aucune demande n'est faite en ce sens aux cadres intermédiaires. Il défie même les représentants syndicaux de lui apporter des preuves d'une telle pression !

1°) RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSA LOCAL

La mise en place des CSA et de leurs Formations Spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS) au 1er janvier 2023 s'accompagne de l'adoption de nouveaux Règlements Intérieurs (RI) venant définir les modalités de fonctionnement de ces nouvelles instances.

Un RI type a d'abord été élaboré puis adopté par la DGAFP en conseil supérieur de la fonction publique d'État avant d'être décliné au niveau ministériel, puis au niveau de la DGFiP d'abord au niveau national, puis à l'échelon local.

Le processus d'adoption des RI stipule que chaque président arrête, après avis du comité et après avoir recueilli les propositions de la formation spécialisée, le règlement du comité.

Puisque le même RI type nous a été proposé, vos représentants du personnel ont repris les propositions de modifications émises en national. Elles sont disponibles sur Ulysse 64.

2°) FIN DU PROGRAMME BUDGÉTAIRE 2023 DE LA FS DDFIP 64

Les fauteuils d'évacuation ont été reçus et vont être déployés sur les sites, dans les salles de restauration et de réunions en priorité. Une formation dédiée sur site sera effectuée, le but étant qu'un maximum d'agents sachent les utiliser s'ils se retrouvent en situation d'aider un collègue à évacuer.



Il a été rappelé à cette occasion qu'il n'y a plus de serre-file et guide-file désigné nommément en raison des nouvelles organisations de travail (télétravail...).

Ainsi, en cas d'alerte incendie, un agent présent devra prendre le rôle de guide-file (guide ses collègues vers le lieu d'évacuation) et en principe le chef de service assure le rôle de serre-file (s'assure que tous les collègues ont évacué les lieux). Il faut prendre l'habitude de ne pas fermer les bureaux à clés, seulement les armoires, car en cas d'incendie, si le bureau n'a pas pu être regardé, les pompiers sont obligés d'aller vérifier qu'il n'y avait pas quelqu'un enfermé...



Un stock de supports rehausseurs pour ordinateurs portables a été constitué sur préconisation du médecin du travail. Il sera distribué aux agents demandeurs (agents de BDV, télétravailleurs...).

Le solde du budget 2023 de 603,66 € servira à financer deux aménagements de poste à venir.

3°) PRÉSENTATION DUERP-PAP

A l'occasion de la présentation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) les représentants CGT ont souligné les difficultés rencontrées à chaque étape de son élaboration par l'ensemble des acteurs.

Pour les agents, l'objet de ce document n'est pas toujours bien identifié.

Les réunions qui se tiennent tous les ans peuvent conduire à un sentiment de lassitude de l'exercice pour des résultats qui ne sont pas toujours visibles.

Les chefs de service sont contraints d'organiser ces réunions dans un contexte de collectif de travail souvent dégradé et doivent gérer la remontée des informations d'agents en présentiel et en télétravail. Cette tâche vient également s'ajouter à toutes leurs obligations.

Ces éléments expliquent en partie le fait que les réunions ne soient pas toujours tenues dans les services ou bien dans des conditions non optimales.

Néanmoins, les représentants CGT Finances Publiques ont insisté pour que la direction rappelle cette obligation aux chefs de services, sans oublier son devoir de les accompagner dans cette tâche.

À l'issue de chaque campagne DUERP, les représentants du personnel se réunissent sur 3 ou 4 jours pour harmoniser, affiner et proposer toutes les mesures de prévention utiles.

La CGT Finances Publiques a toujours été présente lors de ces réunions animées par l'assistant de prévention en mobilisant l'ensemble de ses représentants à la totalité des réunions de remontées DUERP.

Nous avons ainsi pu longuement nous exprimer en instance pour reconnaître l'efficacité du DUERP dans l'approche d'un grand nombre de risques mais également pour mettre en avant son incapacité à traiter les risques psychosociaux.

Alors que ces risques ont des causes bien connues de tous (manque de moyens humains au regard de nos missions et de la charge de travail, perte du sens de notre travail, réformes incessantes), les mesures préconisées imposées par l'exercice sont toujours les mêmes et sont vides de sens : meilleure formation des agents, meilleure organisation des agents, priorisation des tâches...

Le DUERP nous oblige ainsi à reprendre les éléments de langage de la direction et ne répond en rien aux risques socio-organisationnels qui entraînent une dégradation de la situation professionnelle et de la santé des agents.

La direction ne trouve rien à redire à cette situation et met en avant un nouvel applicatif destiné à remplacer le DUERP mais qui est à ce jour une coquille vide...le seul avantage avancé est qu'il pourra être alimenté au fil de l'eau sans aucune contrainte calendaire !

Le directeur maintient qu'il n'y a pas de pression statistique, que les services doivent mieux s'organiser et que les chefs doivent être des soutiens techniques et non pas juste des managers. Il se félicite des bons résultats obtenus lorsqu'est mis en place un dispositif d'entraide entre services (on pense aux SPF-E par exemple).

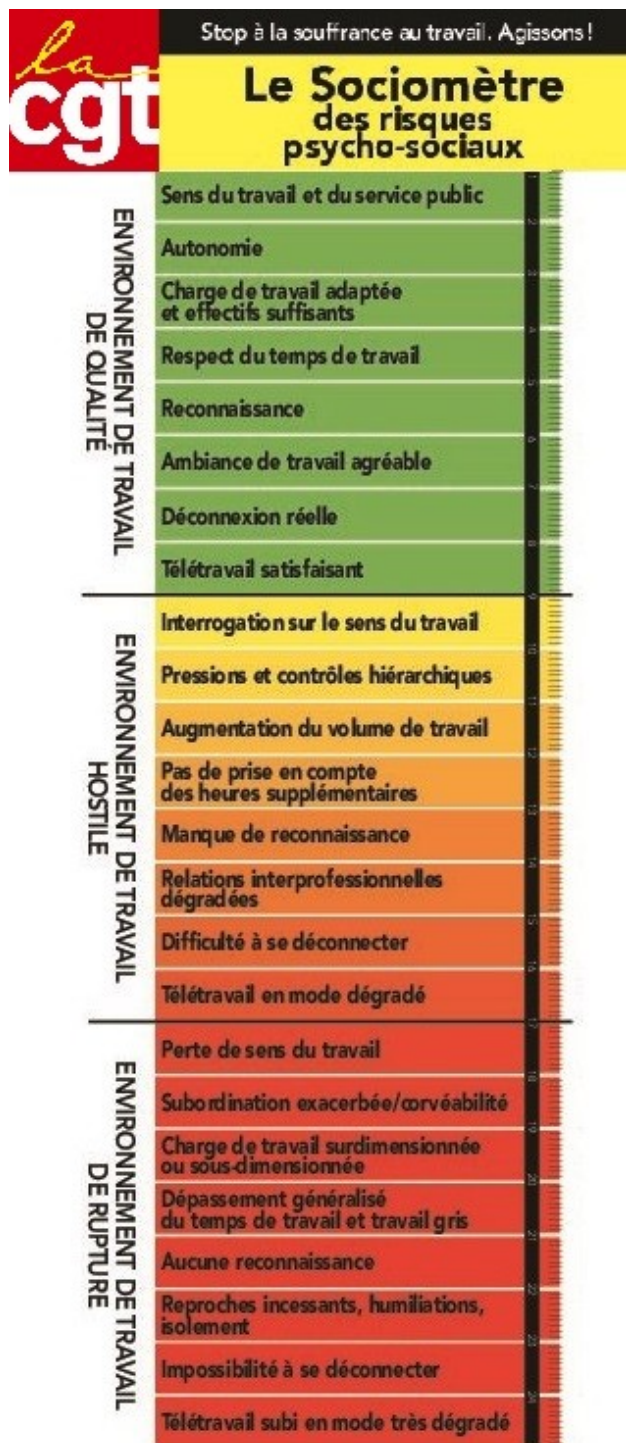
Les représentants CGT Finances publiques ont rappelé que la capacité de résistance des agents aux contraintes qu'ils subissent au quotidien va avec le sens qu'ils trouvent à leur travail. La perte continue de sens s'accompagne de la diminution de la résistance des agents et de l'augmentation de leur mal-être.

Concernant la présentation du Plan d'Action et de Prévention (PAP) de la DDFiP 64, la direction a mis en avant ses priorités :

- Prévention en cas de retour de la crise sanitaire,
- Mesures pour les télétravailleurs,
- Travaux et actions,
- Mesures en faveur du SDIF,
- Prévention des chocs acoustiques.

Les représentants ont demandé à ce qu'un bilan du PAP 2022 soit présenté. La direction prise de court par cette question s'est engagée à présenter à l'avenir un suivi du PAP.

Face à l'incapacité du DUERP et du PAP à s'attaquer aux risques psychosociaux, tout en reconnaissant toutefois l'utilité de l'exercice et l'investissement de l'assistant de prévention, les représentants CGT se sont abstenus au moment du vote.



4°) EXAMEN DU REGISTRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

Il est consultable depuis l'onglet "conditions de vie au travail" à la rubrique "les agents" sur ULYSSE 64 (4 demandes saisies sur le registre depuis la dernière FS).

Les demandes non solutionnées concernent le chauffage de l'aile ouest du site de Bayonne Vauban et plus particulièrement le SIP. Les études ont été réalisées mais les devis présentés par la 1ère entreprise contactée étaient trop élevés et n'ont pas été retenus.

Il a été fait appel à une autre entreprise qui a présenté un devis inférieur de moitié aux précédents : cela représente quand même un montant estimatif de 25 000 € par aile et par étage pour le site. Un calendrier pluriannuel de travaux peut être envisagé.

Toujours à Bayonne Vauban les pannes récurrentes des ascenseurs ont de nouveaux été évoquées.

Les travaux qui devaient être réalisés en octobre 2023 sont au point mort, l'entreprise SCHINDLER étant revenue sur ses engagements et devis initiaux. Un nouveau devis est en cours de négociations avec un autre prestataire.

En revanche, les travaux de désamiantage, qui étaient prévus en amont de l'installation des nouveaux ascenseurs, ont eux été réalisés.

Sur le site de St Jean de Luz suite à une visite de poste récente de la CGT, ont été remontés les problèmes récurrents de chauffage (chaudière de nouveau en panne depuis plus de deux semaines).

La DDFiP est locataire des locaux et le propriétaire (l'Office HLM 64) ne fait rien malgré les multiples signalements.

La Direction s'est engagé à faire pression sur le propriétaire de manière plus importante (envoi d'un courrier prochainement) pour que le nécessaire soit fait rapidement.

5°) EXAMEN DES QUESTIONS DIVERSES

- Manque de place au secteur « recouvrement » du SIP de Pau et problèmes acoustiques en période d'appels téléphoniques en grand nombre.

La Direction est consciente des difficultés et de la gêne que cela peut présenter pour les agents, mais n'a pas de solution, la disposition en 2 « marguerites » ne pouvant être modifiée au vu de l'exigüité des locaux.

Les représentants du personnel ont évoqué la possibilité d'installation de paravents anti-bruit entre les 2 marguerites, comme cela a déjà été fait dans les Centres de Contact des Particuliers et des Professionnels.

- **Travaux de l'Accueil du SIP de Pau** : la Direction a indiqué que le projet définitif devrait être validé après une dernière rencontre avec l'architecte et la réunion prochaine du Groupe de Travail. Cela devient urgent puisque les travaux devront être réalisés au cours de l'été 2024.

Une problématique reste encore en suspens, celle du lieu d'installation de l'accueil temporaire du SIP pendant la durée des travaux (à minima juillet et août 2023) : pas de décision définitive arrêtée à ce jour.

- **Stationnement des vélos à la DDFiP** : les vélos ont vocation à quitter le petit hall d'entrée de la direction mais il n'est pas prévu a priori une solution de remplacement dans le hall d'accueil.

Le directeur a indiqué avoir un projet plus ambitieux pour ce site, donc pas de local vélos !! Ce hall d'accueil est notamment une des solutions envisagées pour l'aménagement de l'accueil temporaire du SIP à l'été 2024. Quoiqu'il en soit, il n'y a pas pour le moment de solution pour les collègues de la Direction qui se rendent au travail à vélo...c'est pas la DDFiP 64 qui risque de remporter le trophée Bercy Vert !

- **Caissons «anti-bruit» au SGC d'Oloron** : des caissons étaient attendus par les collègues du SGC d'Oloron mais la Direction n'a pas donné suite. En effet, cela est cher et le fournisseur leur aurait indiqué que cela ne servirait pas à grand-chose !

- **Services en souffrance** : les situations de souffrance se multiplient. Le Directeur a indiqué de pas disposer à court terme de leviers disponibles en ressources humaines qui permettraient de remédier à certaines situations. Des solutions pourraient toutefois être envisagées à moyen terme.

- **Pôle Gestion Publique** : suite au départ de M. SABLAYROLLES, les représentants CGT Finances Publiques 64 ont souligné que le Pôle Gestion Publique n'avait plus de chef.

Mais pas d'inquiétude à avoir selon la direction : la gestion publique est aujourd'hui en garde alternée avec M Poulain et M ODRU si nécessaire. Le Directeur a souligné que la DDFIP 64 n'avait droit qu'à 2 emplois d'AFIP et que la DG avait jusque-là fait une faveur à la direction locale. Il n'exclut pas qu'un nouvel AFIP soit nommé dans le département et précise que la nomination d'un AFIPA sur ce poste pourrait être également une solution envisagée.

Le poste d'IP d'adjoint à la Division Gestion Comptable Locale et de l'État est toujours vacant mais une candidature a enfin été déposée.

- **RQTH** : suite à la demande d'une autre organisation syndicale, la direction a indiqué que 73 agents de la DDFiP 64 ont une reconnaissance de travailleur handicapé, tout en soulignant le respect du secret médical.

Les représentants CGT Finances Publiques 64

Cécilia ELORGA- Nathalie GARCIA - Anne SEGUIER - Hervé SOUVESTRE – Axel ESCOT-SEP – Eric MANRY