



# COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 6 JUIN 2016

## Ordre du jour :

1. Approbation PV du 10/03/2015 (avis-vote)
2. DUERP-PAP (information)
3. Tableau de Bord de Veille Sociale (information)
4. Bilan de la formation professionnelle 2015 (information)
5. Plan départemental de formation 2016 (avis-vote)
6. Point budgétaire (information)
7. Questions diverses : Parking Pau Verdun, Ordinateurs, Centre de contacts

Suite aux rappels sur le contexte politique actuel et sur la dégradation du service public et des conditions de travail dans notre administration notamment, le Président a indiqué :  
« Les charges de travail sont lourdes ; les restructurations, c'est embêtant ; les suppressions d'emplois, on les subit. Pour 2017, cela va continuer théoriquement. »

En résumé, si la politique ne change pas, le tout-numérique et les services payants sont pour demain :

- mort de l'accueil et du service de proximité,
- développement des services dématérialisés et des plate-formes de réponses téléphoniques avec l'efficacité que l'on peut imaginer et l'exclusion de la partie de la population la plus défavorisée
- glissement de certaines missions vers le privé.

Après adoption du procès-verbal (déjà ancien !) du 10 mars 2015, les points suivants ont été abordés.

### ► DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS / PLAN ANNUEL DE PREVENTION

La campagne 2016 suivait la procédure complète : mise à jour dans chaque service lors d'une réunion entre le chef de service et les agents, puis remontée des données à la Direction pour analyse des documents en Groupe de Travail et synthétisation.

Ce document a été transmis au Directeur qui a retenu les risques qu'il souhaitait traiter en priorité dans un Plan Annuel de Prévention : risques liés à l'activité physique (port de charges...), risques routiers et risques psycho-sociaux.

Il est noté que l'ensemble des risques du DUERP et du PAP font l'objet d'un suivi en CHSCT : risques électriques, risques incendie par exemple... Les travaux nécessaires sont effectués, dans la mesure des possibilités budgétaires, et un compte rendu régulier en est fait aux représentants du personnel.

De nombreuses formations sont mises en place pour un montant de 25.000 € sur le budget du CHSCT (risques routiers, gestion du stress et des conflits, gestes et postures...).

Dans les services, les charges de travail sont de plus en plus lourdes et il est désormais impossible de prioriser davantage les tâches ! Les services fonctionnent grâce à la grande conscience professionnelle des agents, mais dans des conditions explosives.

Les représentants du personnel ont rappelé que les risques psycho-sociaux avaient pour cause essentielle les suppressions d'emplois. En l'état des forces, il est impossible de faire de la prévention.

Le département a, de plus, perdu son médecin de prévention, acteur essentiel pour détecter des situations sensibles ou à risque et pour suivre les aménagements nécessaires de postes de travail.

L'emploi est vacant à compter du 1er juin 2016. Le bureau santé et sécurité au travail du Secrétariat Général des Ministères Economiques et Financiers doit mettre en oeuvre toutes les

procédures disponibles pour recruter un médecin de prévention dans le département des Pyrénées-Atlantiques que ce soit par recrutement direct, par conventionnement avec un service inter entreprises ou avec une association de médecins du travail.

Le médecin de prévention coordonnateur régional pour la région Aquitaine/Pyrénées se chargera pendant l'intervalle d'assurer la continuité du service. Celui-ci interviendra prioritairement :

- sur les aménagements de poste lors d'un retour d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée,
- sur les suites d'un accident grave du travail,
- au profit d'un agent souffrant d'une pathologie particulière ou au profit d'un agent handicapé nécessitant un aménagement de poste,
- pour la prise en charge des agents victimes ou témoins d'événements graves (agression, attentat, tentative de suicide, suicide) ou celle de collectifs de travail au sein desquels est observée une maladie à déclaration obligatoire ou se trouvant en situation dégradée.

Par ailleurs, des menaces planent sur le maintien de l'assistant de l'action sociale à l'occasion de la désignation du délégué à l'action sociale (on en saura peut-être plus lors de la prochaine réunion du CDAS le 5 juillet 2016).

### ► **TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE**

Ce tableau de bord, dont le modèle est fixé par la DG, vise à assurer un suivi de différents indicateurs pour détecter le plus en amont possible des situations à risque.

La Direction locale souhaite développer son propre TBVS afin d'avoir une analyse plus fine de la situation. A voir l'année prochaine.

Il est relevé une augmentation des congés maladie de courte durée, une augmentation des écrêtements, une augmentation des congés perdus.... tout cela bien évidemment en lien avec le déficit d'emplois.

S'agissant de la perte de congés, non posés dans les délais et sans option pour leur utilisation, l'administration s'est engagé à étudier plus précisément les situations et prendre contact avec les agents concernés qui ont trois possibilités : CET, rachat, RAFP.

La Direction locale a relevé que plus d'agents s'exprimaient via EDEN-RH lors de la campagne d'entretien professionnel. C'est le signe d'un ras-le-bol, de tensions et la volonté d'envoyer un message directement à la Direction.

Nous avons par ailleurs relevé une diminution des réunions de service et fait valoir que certains agents étaient exclus de ces réunions, pourtant nécessaire pour la cohésion des services, le soutien technique et le suivi des tâches.

### ► **FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Bilan 2015** : Il est noté que le bilan des e-formations reste encore mitigé avec un taux de non suivi et d'insatisfaction très important.

Les formations en présentiel sont plébiscitées et la for pro s'est attaché à les réaliser au maximum sur le département (demande faite par au moins 6 agents).

S'agissant des préparations aux concours, en raison des certaines remontées négatives, la DDFiP64 va mettre en place un questionnaire sur la qualité des corrections de copies.

La DDFiP 64 accueille par ailleurs des stagiaires étudiants et collégiens, ainsi que des étudiants et des apprentis.

Un étudiant en notariat a bénéficié d'un stage avec gratification (stage > à 2 mois avec environ 460 €/mois).

Les élus CGT ont demandé que les stages de longue durée ne soient pas réservés à une seule catégorie d'étudiants (notaire) et soient ouverts à d'autres filières en fonction des demandes déposées par les étudiants.

**Plan de formation 2016** : Lors d'un dernier CTL, les représentants CGT avaient revendiqué l'intégration de l'enseignement des langues dans le plan de formation : en plus de l'anglais, la langue des signes française, et des langues en lien avec les spécificités de notre département, à savoir l'espagnol, le basque et le béarnais. Il avait été également demandé que ces formations soient faites en présentiel.

Pour 2016, l'anglais, l'espagnol, l'italien et l'allemand sont proposés, en formation à distance, et uniquement à destination d'agents justifiant un besoin avéré dans l'exercice de leurs fonctions.

La langue des signes reste également proposée en fonction des besoins identifiés.

S'agissant des autres formations, nous avons demandé que la formation relative à la restructuration des collectivités locales soit ouverte aux agents des ERD, qui vont nécessairement intervenir dans ces domaines.

Nous nous sommes abstenus, lors du vote, dès lors que la formation en présentiel pour les langues paraît essentielle, et en raison des limitations d'inscription et de l'absence des langues régionales, malgré l'existence de demandes d'agents.

### ► **POINT BUDGÉTAIRE**

Sur la forme, seuls des tableaux de chiffres – imbuvables ! - nous avaient été transmis comme documents de travail. Mme CAGNAT en a présenté une analyse en séance en précisant qu'elle n'avait pas eu le temps de la finaliser suffisamment en amont pour nous le transmettre : l'organisation des CTL reste donc encore perfectible !

Sur le fond, le budget est encore en baisse, d'autant que la dotation ne sera versée qu'à hauteur de 90 % sans rallonge possible et qu'aucune part du budget relatif à l'entretien des immeubles, géré par le Préfet, ne nous sera alloué cette année.

Il y aura probablement en fin d'année 500.000 € de charges non payées...

En résumé, un budget en baisse, dont 10 % qui ne seront pas attribués, un déport probable des charges sur l'année prochaine et des travaux immobiliers qui ne pourront pas être faits (les murs extérieurs de Pau-Orléans qui s'effritent par exemple : une zone a été délimitée pour sécurisation, mais les travaux ne pourront être faits ; ici aussi, on priorise ! Bayonne Vauban prend l'eau, et les travaux sont obligatoires).

La dégradation des bâtiments publics et les conditions de vie au travail des agents ne semblent pas être une priorité de nos gouvernants, et les pistes d'économies en local paraissent bien dérisoires (rappels de règles en matière d'affranchissement postal, réductions des achats informatiques...). La gestion du budget devient un vrai casse-tête.

### ► **QUESTIONS DIVERSES**

Les élus CGT ont interrogé M. NESA sur l'intervention qu'il devait faire auprès du Maire de Pau pour la gratuité du parking de Verdun. Le Directeur a indiqué ne pas être intervenu. D'après ses informations, le projet serait en retrait en raison du tollé qu'il aurait suscité. A suivre quand même en l'absence d'annonces officielles.

Des agents demeurent intéressés par l'attribution de vieux ordinateurs. La Direction procède actuellement à un tri. Des ordinateurs pourraient être proposés ultérieurement, sans qu'aucune date certaine ne nous ait été communiquée.

M. NESA a clôturé le CTL en indiquant que le dossier de candidature du département 64 au centre de contacts était parti à la DG le matin même.