

Compte rendu du CTL du 26 mai 2014

Ordre du jour :

- Réunion des missions Audit et Maîtrise des Risques
- Bilan de la formation professionnelle 2013 et plan départemental 2014
- Modification des horaires d'ouverture de la trésorerie de Cambo-les-Bains
- Tableau de bord de veille sociale
- Document unique d'évaluation des risques professionnels
- Plan d'action suite à la tenue de l'espace de dialogue Accueil à Pau-Orléans
- Baromètre social DDFiP 64 (enquête Ipsos)
- Questions diverses (prime d'accueil, caisse DDFiP, vacances d'emplois...)

En liminaire, les élus CGT Finances Publiques 64 ont donné lecture de la déclaration suivante :

Monsieur le Président,

Comme vous l'avez sans doute remarqué lors des dernières réunions institutionnelles, les élus CGT se sont abstenus de déclarations liminaires tant il est vrai que vous avez pris l'habitude d'éluder les sujets essentiels en soulevant l'argument choc des « questions à portée nationales ».

Pourtant, il nous semblait que les suppressions d'emplois et les restructurations avaient un impact sur les agents et leurs conditions de travail dans notre département également...

Et apparemment, les taux de grève réalisés lors des deux derniers mouvements, le tableau de bord de veille sociale, le DUERP et les résultats de l'enquête « IPSOS-Baromètre social de la DDFiP64 » confirment la dégradation de la situation des agents, comme nous avons déjà cru le remarquer lors des résultats d'une enquête que nous avons menée en 2012.

Ainsi, peut être qu'aujourd'hui, ces questions amèneront une autre réponse que la ritournelle devenue habituelle... **en effet, vous avez probablement un avis personnel, ne serait-ce qu'en raison de votre responsabilité en tant qu'employeur dans la prévention de la santé physique et mentale des agents.**

Surprenez-nous !

S'agissant des autres points à l'ordre du jour, les **modifications des horaires d'ouverture des trésoreries** devenaient une habitude, exemple frappant des conséquences de la pénurie d'emplois imposée à notre administration. Toutefois, qu'elle soit faite sur « préconisation du délégué interrégional » est une première qui nécessite des explications.

S'agissant de la **formation professionnelle**, nous vous rappelons notre demande de prise en compte des langues (espagnol, anglais, basque et béarnais) et votre engagement d'un recensement sur les besoins des agents et d'une étude des possibilités de les proposer sur le programme de formation.

Enfin, en **questions diverses**, nous vous avons fait part de notre souhait d'avoir des précisions sur les sujets suivants :

- les modalités de recensement et de versement d'une prime d'accueil,
- l'organisation de la caisse de la DDFiP,
- les modalités d'information des agents sur les vacances d'emplois dans le département, dans la perspective des mouvements de mutation.

Nous souhaitons donc qu'une discussion s'engage sur l'ensemble de ces points.

En réponse, M. NESA a indiqué faire le maximum pour que les restrictions soient le moins douloureuses possibles.

Il ne touche pas aux implantations territoriales (car cela ne ferait qu'accélérer les suppressions d'emplois), il fait porter l'effort sur la Direction (mais cela a aussi ses limites) et soutient les services grâce à l'échelon de renfort.



(recherche du plaisir et évitement du déplaisir)

Par ailleurs, il demande aux cadres de ne pas faire pression sur les agents notamment par les indicateurs...

Il reconnaît néanmoins que l'on arrive à un seuil critique (moyens budgétaires et humains). Il pense cependant que, pour cette année, les vacances d'emplois seront moins importantes qu'annoncées au projet de mutation.

Nous lui avons demandé si la Direction continuait à se porter volontaire pour l'implantation de nouvelles missions dans les Pyrénées-Atlantiques.

M. NESA a confirmé que oui, mais que nous n'avions plus beaucoup de domanial qui permettrait d'accueillir des agents, ce qui est un handicap pour le département.

Par ailleurs, il a indiqué qu'il devait faire un diagnostic de l'organisation locale (pour fin juin), puis faire des propositions d'évolution du réseau pour les 3 ans à venir (2016-2018).

Même s'il ne compte pas faire partie du « chœur quasiment unanime » (selon ses propres termes) de proposition de fermeture de postes, il ne s'interdit pas de réfléchir aux propositions qu'il peut faire dans le cadre de la démarche stratégique pour « améliorer » la situation : fusion de SIP, fusion de SPF (services de publicité foncière / ex conservations des hypothèques).



Que de bonnes nouvelles !

Dans le cadre de la démarche stratégique, il existe également des réflexions à l'échelon national sur les missions qui pourraient sortir de la DGFIP : Domaines, Services de publicité foncière, Cadastre, mais également Service Public Local. En effet, beaucoup de grosses collectivités, HLM, Hôpitaux, souhaitent déjà nous quitter... La DGFIP garde toutefois les atouts des implantations de proximité (pour le moment) et du pouvoir régalién de recouvrement.

M. NESA a également rappelé qu'un nouveau Directeur Général devrait prendre ses fonctions le 29 juin prochain ce qui pourrait impacter les orientations actuelles...



Il est affligeant de constater que malgré la dégradation systématique de notre service public, si peu de cadres s'insurgent et tapent du poing sur la table.



N'ont-ils aucune fierté du travail accompli par notre administration ou oublient-ils la signification du terme « solidarité » sitôt leurs primes encaissées ?

Nous continuerons à nous mobiliser pour l'arrêt des suppressions d'emplois et le maintien des missions de service public.

► LA REUNION DES MISSIONS AUDIT ET MAÎTRISE DES RISQUES

La Direction nous a informé de la réunion sous la même autorité des missions Audit et Maîtrise des risques. C'est M. NAQUET qui chapeautera l'ensemble.

► FORMATION PROFESSIONNELLE

Lors d'un dernier CTL, les représentants CGT avaient revendiqué l'intégration, dans le plan de formation, des langues en lien avec les spécificités de notre département, à savoir l'espagnol, l'anglais, le basque, le béarnais et la langue des signes française.

Seule la langue des signes avait été intégrée au plan de formation, mais, suite à débat, M. NESA avait accepté qu'un recensement des besoins soit effectué auprès des agents.

S'il a été fait, il n'a toutefois pas été exhaustif car aucun des représentants du personnel ne l'a vu passer !

Une information sur la mise en place des formations de langues (anglais, espagnol) va donc à nouveau être faite.

En effet, ces formations sont désormais intégrées au plan de formation.

Nous attendons maintenant des précisions sur leur contenu et les modalités d'enseignement (ce serait des e-formations...).

A voir !



S'agissant des langues régionales, se pose la question de savoir s'il y a une interdiction légale à en proposer.

La Direction va se renseigner.

Par ailleurs, les représentants CGT avaient demandé une évaluation des e-formations (formation en ligne, accessible par l'agent sur son poste, mais durant un délai limité).

Il nous semblait en effet intéressant de savoir combien d'agents avaient vraiment pu les mener à terme ou simplement pris le temps de réellement les suivre....

Ainsi, seulement 1 agent sur 2 inscrits à une e-formation l'a suivie réellement.

C'est peu.

Mais ces formations ne sont pas forcément attractives et, de plus, les postes de travail ne sont pas tous adaptés.

M. NESA a pris l'engagement, sur les sites où cela est possible, de mettre à disposition des agents une salle dédiée avec des écrans adaptés.

De plus, un référent sera désigné pour répondre aux éventuelles questions des e-stagiaires.

Les représentants CGT ont enfin attiré l'attention de la Direction sur la nécessité d'un suivi particulier des agents qui changent de filière (possibilité offerte cette année aux inspecteurs mais qui sera par la suite généralisée).

Un suivi individualisé va être mis en place par la formation professionnelle.

12 parcours de formation sont proposés par l'ENFIP.

Il est évident que, comme pour toute mutation ou changement de service, l'accueil réservé par les collègues est le premier pas pour une bonne intégration.

► HORAIRES D'OUVERTURE DE LA TRÉSORERIE DE CAMBO-LES-BAINS

La modification demandée fait basculer les horaires d'ouverture au public en dessous du seuil symbolique de 30h, à savoir 26h30.

Sur le document transmis, il est indiqué que la demande est faite sur « préconisation du délégué interrégional ».

M. NESAI a démenti l'existence d'une quelconque préconisation et indiqué que la demande émanait bien des agents... mais il reste que cela est écrit noir sur blanc !

L'ensemble des organisations syndicales a voté CONTRE cette demande.

Ce point devra être représenté au prochain CTL du 12 juin.

► DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Le document a été refondu car son exploitation était difficile. Or, ce sujet est important car la responsabilité de l'administration peut être engagée en cas d'incidents.

Malgré cela, l'outil reste complexe et difficile à appréhender par les agents et les cadres. Des efforts de formation et de sensibilisation restent à faire !

Un plan annuel de prévention des risques a toutefois pu être élaboré de manière assez satisfaisante cette année grâce à l'implication forte de tous les acteurs concernés (assistant de prévention, Budget Logistique et représentants syndicaux notamment...).

La CGT a toutefois regretté que les mentions claires relatives au lien entre les risques psychosociaux et les suppressions d'emplois et les restructurations aient été enlevées ou modifiées. (cf notre compte rendu des CHSCT des 2 avril et 5 mai 2014 en ligne sur notre site).

► LE TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE (TBVS)

Pour mémoire, le TBVS est un outil de recueil de données et d'indicateurs destiné à identifier les facteurs de risques pour la santé et la sécurité des agents.

Ces données sont obtenues auprès des chefs de service, par AGORA et auprès des services RH.

De plus en plus de services souffrent de sous-effectifs et/ou des inadéquations charges-emplois. Ces situations sont des facteurs de stress entraînant une dégradation des conditions de vie au travail.

Ces difficultés présentent un caractère plus marqué lorsqu'elles existent dans des postes à effectifs réduits et/ou soumis à des variations de charge importantes (services d'accueil par exemple).

D'autres sujets plus techniques sont également évoqués par les services comme facteurs de risque : les opérations lourdes de révision de la valeur locative des locaux professionnels, les besoins grandissants d'assistance informatique des collectivités locales en matière de dématérialisation, des retours massifs de TIP défectueux de la part du centre de traitement.

En outre, les responsables et leurs équipes évoquent très fréquemment les priorisations obligatoires de missions, voire les abandons de tâches.

Les départs du service en cours d'année (retraites, promotion) deviennent difficilement absorbables et complexes à gérer.

Les élus CGT avaient, lors du dernier CTL sur le sujet, demandé que soit communiqué le chiffre exact des heures écrêtées sur le département, qui permettrait un premier chiffrage des emplois manquants sur le département.

La Direction a chiffré ce nombre à 1,8 ETP : cela revient à dire que les heures écrêtées correspondent à quasiment 2 agents qui travailleraient toute l'année sans être payés !

Il a été relevé également une progression des arrêts maladie de courte durée (+20%).

Enfin, la Direction souligne le bon suivi des mouvements de grève sur le département.

► LES ESPACES DE DIALOGUE (EDD)

Les E.D.D. doivent en principe être mis en place à l'initiative des agents.... Il ne semble pas que ces espaces soient un franc succès en l'absence de nouvelles demandes...

Le relevé de l'espace de dialogue tenu sur l'accueil de Pau-Orléans a toutefois permis à la Direction de lister certains questionnements ou demandes des cadres et des agents (soutien, information, organisation...) et de proposer des réponses.

Efficacité à suivre...

► LE BAROMETRE SOCIAL DDFiP 64 (ENQUETE IPSOS)

La DGFIP avait-elle vraiment besoin de se faire confirmer la dégradation des conditions de travail et du climat social ?

Quoiqu'il en soit, cela est fait (manque de temps, stress, charge de travail, complexité...) ! Merci aux collègues qui ont répondu avec franchise à l'enquête !

Que vont donc en faire le DG et le ministre maintenant !??



QUESTIONS DIVERSES

► MODALITÉS DE RECENSEMENT ET DE VERSEMENT D'UNE PRIME D'ACCUEIL

La CGT Finances Publiques revendique depuis longtemps la nécessité de reconnaître la spécificité « accueil » dans nos services (y compris l'accueil téléphonique).

Devant les difficultés grandissantes à exercer cette mission, l'Administration apporte un début de réponse par l'attribution d'une prime concernant l'accueil physique.

Cette prime, d'un montant maximum de **400 € brut annuel** (avec une valeur plancher de 50 € par agent éligible), sera versée **avec la paye de juin 2014** au titre de l'exercice 2013.

Ont vocation à bénéficier du dispositif les agents B et C affectés dans les services recevant le public et participant effectivement à l'accueil généraliste dans le cadre d'un accueil permanent.

Sont donc concernés les agents travaillant au guichet des SIP, SIP/SIE, SIE, des trésoreries mixtes, municipales, hospitalières, amendes, des Paieries (mais pas dans le 64 où l'accueil est assuré par un agent de la Direction) ainsi que les agents d'accueil au sein des DDFiP.

Les personnels peuvent faire partie d'une équipe dédiée ou tournante.

La prime ne se cumule pas avec l'indemnité de caissier titulaire.

Sont exclus de ce dispositif les services assurant un accueil spécialisé (SPF, PRS, CDIF, enregistrement) et les équipes de renfort sauf si un agent ERD est amené à occuper une

fonction d'accueil physique généraliste en permanence.

Le **recensement des agents** concernés constitue une opération lourde qui est actuellement effectuée auprès des chefs de service et de poste.

Nous engageons les agents concernés par la prime qui s'estimeraient lésés ou exclus à tort ou qui auraient tout simplement besoin de précisions à nous contacter, s'ils le souhaitent, pour un examen ou réexamen de leur situation individuelle. La note du bureau RH1A est mise en ligne sur notre site : <http://www.financespubliques.cgt.fr/64/>

► ORGANISATION DE LA CAISSE DE LA DDFiP

La CGT considère que les fonctions de caisse doivent pouvoir être assurées normalement dans tous les sites qui ont un statut de poste comptable, y compris donc dans les DDFiP.

Mais la condition essentielle pour une ouverture plus large de la caisse de la DDFiP et de la Paierie (actuellement 2 matinées par semaine de 8h45 à 11h50) **est de pourvoir l'emploi manquant au sein du service qui en a la charge.** C'est une demande permanente des organisations syndicales.

M. NESA a indiqué que la situation actuelle résulterait d'une « expérimentation », commencée avant son arrivée à la tête du département. Cette situation ne le satisfaisant pas, il a proposé, au cours du CTL, **d'ouvrir cette caisse tous les jours de 9h à 13h.**

Sauf que les nouvelles modalités, non concertées avec l'équipe directement concernée, se trouvent confrontées à 2 écueils majeurs :

- Si l'**effectif insuffisant** reste en l'état, l'**organisation déjà tendue du service de la comptabilité** s'en trouverait déstabilisée ; de plus, avoir recours à l'équipe de renfort, comme évoquée par M NESA, n'apparaît pas concevable, l'ERD devant intervenir avant tout dans les postes.

- Les horaires actuels d'ouverture au public de la Direction (fermeture méridienne de 11h50 à 12h50) ne coïncident pas avec les nouveaux horaires annoncés pour la tenue de la caisse (9h - 13h). De fait, l'**accueil se ferait en journée continue soit une contrainte importante pour les services concernés**. Si le projet était maintenu, une **consultation de l'ensemble des agents** s'avèrerait indispensable.

De quoi débattre au CTL du 12 juin au cours duquel le sujet est remis à l'ordre du jour !

► PROCHAINS MOUVEMENTS DE MUTATION : INFORMATION DES AGENTS SUR LES VACANCES D'EMPLOI

A l'issue des projets nationaux dernièrement communiqués, les **insuffisances d'affectations d'agents** dans le département sont criantes, principalement en C et B.

Sans une amélioration apportée à l'issue des prochaines CAP Nationales qui acteront les mouvements définitifs de mutation, tous les emplois vacants ne pourront être pourvus et la situation sera très critique.

Les représentants de la CGT ont souligné que **les élus nationaux agissent pour que plus de mutations soient satisfaites**. Ils demandent que la Direction intervienne de son côté auprès de la DG.

Si M. NESA assure avoir obtenu que le département 64 soit **prioritaire sur le mouvement C de la filière fiscale** (seulement 3 arrivées et 3 départs, au projet, pour un déficit de 20 emplois), il reconnaît n'avoir pas d'information concernant les cadres B.

Il a prévenu l'Interrégion qu'il n'était plus possible d'absorber des suppressions d'emplois telles qu'elles avaient été supportées jusqu'alors sans « casse » sur les missions.

La CGT s'est par ailleurs inquiétée que le projet ne prévoit aucune mutation Gestion Publique en Direction désormais passage obligé pour être nommé sur l'ERD alors que cette « **structure** » sera en déficit de 2 emplois à compter de septembre prochain.

Selon M NESA, en cas d'insuffisance dans les effectifs de l'Equipe de Renfort (principalement C et B) il faudra alors faire appel aux ALD.

Les agents désireux de s'inscrire dans le mouvement local de mutation peuvent solliciter tous les postes de leur RAN dans la mission /structure où ils se situent, sans se limiter aux vacances d'emplois identifiées dans la note de service départementale du 21 mai 2014. N'hésitez pas à contacter les élus locaux de la CGT.

► MISSION DE DEPLOIEMENT DE LA DÉMATÉRIALISATION

Les objectifs assignés en matière de déploiement de la dématérialisation des échanges comptables avec les collectivités locales sont très lourds. La direction admet que cette mission, exercée au sein de la DDFiP, nécessite un **cadre A supplémentaire** en assistance au réseau.

Le mouvement de mutation des inspecteurs au 1er septembre 2014 se situant en dessous des attentes espérées pour la Gestion Publique, la Direction est actuellement à la recherche d'une solution. A ce titre, elle n'exclue pas l'**affectation éventuelle d'un agent ALD d'origine filière fiscale**.

► TRÉSORERIE D'ANGLET

Le nouveau maire, comme son prédécesseur, souhaite **recupérer les locaux communaux** actuellement occupés par cette trésorerie, mais désire néanmoins conserver ce service de proximité dans sa ville. Rendez-vous à ce sujet entre le maire et M. NESA sous quinzaine.