



CHSCT du 12 octobre 2022

Compte rendu CGT Finances Publiques 65

Le 12 octobre 2022, le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail des Hautes-Pyrénées s'est réuni au centre des finances publiques de Tarbes.

Dans sa déclaration liminaire, la CGT finances publiques a rappelé que le CHS-CT se réunissait pour la dernière fois.

Effectivement, après la suppression des CAP où les droits des agents étaient certainement trop bien défendus, la Macronie et sa loi du 06 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », a décidé de supprimer les Comités Techniques et les CHSCT afin de les créer des Comités Sociaux Administratifs (CSA) incorporant en leur sein une Formation Spécialisée censée remplacer le CHSCT.

A l'ordre du jour de ce dernier CHS-CT, le DUERP/PAP ; les conclusions de l'enquête CHS-CT sur les conditions de vie au travail du SGC de Tarbes et la présentation de la nouvelle instance du CSA

Le DUERP/PAP :

Les 73 lignes du Programme Annuel de Prévention recensent essentiellement des risques psycho-sociaux (39 lignes), des risques liés au travail sur écran (18 lignes) et des risques liés à l'utilisation de véhicules (9 lignes) mais elles font également mention aussi des risques d'agression des agents d'accueil et des risques liés au manque d'hygiène.

Concernant les risques psycho-sociaux, il est regrettable que les seules mesures de prévention proposées consistent en des formations pour gérer le stress, des stages de sophrologie ou des stages de yoga des yeux. Ces stages ne pouvant véritablement régler les problèmes des agents qui subissent chaque année des suppressions de postes et des fusions restructurations.

En 2023, ce sont encore 850 postes qui vont être supprimés à la DGFIP, et pour combler les trous, nul doute que la direction nous proposera encore des fusions, des simplifications ou des pertes de missions. Car si la direction a reconnu que la DDFIP a subi de nombreuses suppressions d'emplois elle a aussi affirmé que les restructurations et

réorganisations étaient là pour améliorer les conditions de vie au travail des agents.
Merci de ne pas rire !!

La seule véritable solution à tous ces maux est l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois, et le comblement de tous les emplois vacants.

Concernant les risques liés aux écrans, l'inspecteur santé sécurité et condition de travail nous a indiqué que nous étions au maximum de ce que l'on peut faire avec un matériel de très bonne qualité, des doubles écrans identique (marque et dimension) et des bras supports articulés pour chaque écran.

A chaque agent, aujourd'hui, de bien se positionner face aux écrans, la ligne de vue devant être au niveau du haut de l'écran et à chaque agent de faire des pauses de regard de temps en temps (reposer les yeux).

Nous avons demandé à ce que les fiches du pôle ergonomique soient remises sur Ulysse 65, notamment la fiche sur le travail sur écran, afin que les agents puissent s'y référer pour mieux installer leurs écrans et mieux se positionner face à lui.

Les conclusions sur l'enquête du CHS-CT **sur le SGC de Tarbes :**

Lors du CHS-CT du 22/03/2022, à la demande des représentant.e.s CGT, des agents de différents services restructurés étaient venus témoigner de leurs conditions de vie au travail. Ils avaient alors évoqué leur quotidien : **surcharge de travail, écrêtements horaires, stress, tensions, mal-être, l'impression de mal faire leur travail et le sentiment d'abandon. De même la pertinence des restructurations engagées par l'administration avait été mise en cause.**

Sur proposition de la CGT finances publiques et à l'unanimité des membres présents, le CHS-CT décida de porter une attention plus particulière sur le SGC de Tarbes et de mener une enquête dans ce nouveau service.

Les membres de la délégation d'enquête, lors de leurs réunions, ont élaboré un questionnaire et une trame pour les entretiens suite à l'exploitation des indicateurs de santé, sécurité et conditions de travail comme le DUERP, le tableau de veille sociale, le tableau des jours de congé maladie et le listing des écrêtements des horaires variables.

Les questionnaires retournés et les personnes auditionnées ont confirmé ce qui avait été évoqué lors du CHS-CT du mois de mars, à savoir que :

- Leur charge de travail est excessive et ils ont souvent l'impression de travailler dans l'urgence,
- La surcharge mentale est parfois ou souvent présente mais les agents apprécient leur travail qu'il trouve intéressant et varié.
- La plupart des agents ont des écrêtements horaires en fin de mois

- La majorité ont parfois voire souvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.
- Quelques -uns estiment que leur travail a un impact sur leur santé : stress ou hypertension.

Suite aux entretiens et dépouillement des questionnaires, un plan d'action a été proposé par la délégation sur la base des propositions faites par les agents auditionnés. Ces propositions s'articulent autour de trois grands thèmes :

- **L'humain** : organiser des rencontres, moments de convivialité, entre les agents du SGC de Tarbes et les agents des antennes d'Argelès et de Maubourguet ; organiser des réunions de travail pour faire remonter les difficultés.

- **Les procédures de travail** : DFTiser au maximum les régies ; harmoniser les procédures PES-ASAP et organiser des rencontres entre service pour voir les desideratas de chacun.

- **Les partenaires extérieurs** : former les secrétaires de mairie ; demander aux communes d'émettre les titres de loyers au début de chaque mois.

Le Président du CHS-CT a reconnu que le SGC de Tarbes est une structure énorme avec beaucoup de budgets qui nécessite une organisation importante. Tout n'est pas réglé aujourd'hui mais dans quelques mois nous ferons le point.

Rappelons une nouvelle fois à ce sujet que l'importance de ce SGC (le 5ème de France) est de la responsabilité pleine et entière du directeur et de ses prédécesseurs alors qu'un tout autre maillage était possible (la mise en place de 3 ou 4 SGC était tout à fait possible comme l'ont démontré d'autres départements et aurait été acceptée par la DGFIP et le Ministre).

L'intérêt commun n'a pas prévalu dans ces décisions et les conditions de travail des agents ainsi que l'intérêt de leurs métiers n'ont pas été, loin de là, la préoccupation première de la direction.

Ceci n'a pas empêché la direction de reprendre les éléments de langage habituels : les élus sont satisfaits de la dissociation des missions de gestion et de conseil, le directeur allant jusqu'à s'exclamer : « *Quel soulagement, quel gain, d'avoir donné des missions de soutien aux CDL* ».

Mais, avec 4 SGC, il y aurait également eu des CDL , un maillage territorial différent et les conditions de travail de certains services comme la comptabilité du SGC n'auraient pas subi la même dégradation.

Le directeur a d'ailleurs reconnu qu'il restait un point de vigilance sur la comptabilité, difficile de faire autrement après le témoignage d'un agent le 22 mars 2022.

Depuis le CHS-CT du 22/03/22 et l'arrivée de nouveaux agents en renfort les conditions de travail des agents se sont améliorées, **ce CHS-CT a été salubre pour eux.**

Nous avons demandé, en conclusion de ce point, que tous les agents écrêtés soient recredités des heures perdues sous forme de congés, par exemple et que les chefs de services soient sensibilisés et vigilants sur les écrêtements.

Le directeur s'est engagé à diffuser plus régulièrement les états d'écrêtements.

Présentation de la nouvelle instance du CSA par l'inspecteur Santé Sécurité Travail

Le **C**omité **S**ocial d'**A**dministration une instance unique de dialogue social avec une **F**ormation **S**écialisée (FS) **S**anté **S**écurité et **C**onditions de **T**ravail. C'est donc une instance unique avec deux formations composées avec le même nombre de membres .

La principale nouveauté est que dans la formation spécialisée SSCT, les suppléants pourront être désignés en prenant des agents extérieurs au CSA, des experts pourront par contre toujours être désignés et les secrétaires animateurs disparaissent.

Des crédits seront alloués au CSA (FS) comme pour les CHS-CT.

Les CSA se réuniront au moins 3 fois par an et les représentants du personnel pourront demander à ce qu'il y ait d'autres réunions si plus de la majorité des représentants le demandent.

Par contre ce n'est pas le cas de la FS qui ne se réunira qu'une fois par an, sans possibilité pour les représentants du personnel d'en demander d'autres.

Le président du CHS-CT nous a, toutefois ,indiqué qu 'il nous appartiendra à tous de faire vivre cette instance et ses deux organes et que les conditions de vie au travail des agents restent et resteront au centre de ses préoccupations. Il ne s'opposera pas à ce que plus d'une FS par an soit tenue.

L'avenir nous le dira !

Cette nouvelle réforme conduit clairement à une dégradation importante du dialogue social, surtout quand on sait que la Formation Spécialisée ne pourra être convoquée qu'une seule fois par an si le directeur le souhaite. Même si M. Nolf s'est voulu rassurant sur ce point et souhaite continuer à travailler avec les OS « comme avant », au fil des ans il est à craindre que la Formation Spécialisée perde de son importance et que les conditions de vie au travail des agents ne soient plus vraiment une préoccupation de la DGFIP.

Cette suppression va également réduire le nombre des représentants du personnel et rendre plus difficile leur travail, puisque les représentants titulaires siégeant à la Formation Spécialisée devront être choisis parmi les élus au CSA.

- **Les représentant,e,s CGT Finances Publiques 65 :**

Myrielle Berastegui, Alain Estrade, Didier Vergé.