



**CHSCT du 8 octobre 2018.
CTL du 11 octobre 2018.
COMPTE RENDU
CGT FINANCES PUBLIQUES 65.**



• CHSCT DU 8 OCTOBRE 2018

SUPPRIMER LES CHSCT C'EST S'ATTAQUER à NOS CONDITIONS DE TRAVAIL :

Cette instance a vocation dans les orientations gouvernementales à être supprimée en 2019 pour être rattachée au CT (Comité Technique).

Lors de la réunion, seules les organisations syndicales ont défendu cette instance dédiée aux conditions de vie au travail des agents et à leur amélioration, un signe sans doute de la réelle volonté directionnelle (au-delà des déclarations d'intention) d'œuvrer en ce sens.

Réfutant l'argument que cette disparition améliorerait le dialogue social, les représentants syndicaux ont réaffirmé l'importance de cet outil doté d'outils de préventions des risques et de moyen budgétaire spécifique.

A titre d'exemple, cette année, à partir d'un budget de 31 307€, le CHSCT a décidé de financer des supports d'écran (5550€), des lampadaires (3177€) et des fauteuils ergonomiques (5169€). A cette amélioration de l'environnement s'ajoute des campagnes de formations (gestion du stress, yoga des yeux, gestion de la détresse des usagers). Le CHSCT n'a cessé sur les dernières années de jouer pleinement son rôle d'alerte et de prévention (situation du SIP-SIE de Lannemezan avec financement d'une expertise externe centrée sur le management du site, trésorerie de Lannemezan hospitalière, situation de l'ICE de Tarbesetc)

Une volonté sans cesse réaffirmée de travailler à l'amélioration du quotidien des services dans un contexte de pression généralisée à la réduction des moyens et des effectifs.

Le message de la DGFIP est donc clair : **la prévention des risques n'est plus une priorité majeure .** Pour les représentants CGT l'objectif est clair également : **n'accepter aucune remise en cause de cet acquis fondamental et de cet instrument au service des agents pour l'amélioration de leurs conditions de travail. qui plus est dans un contexte de restructurations incessantes.**

**De la nécessité de faire du DUERP et du PAP, un véritable outil
au service des agents et de leurs préoccupations.**

Cette année le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été réactualisé. Les services dans leur ensemble ont été consultés afin de recenser et hiérarchiser les risques professionnels.

A partir de ce travail collectif, un plan d'action prioritaire de prévention (PAP) a été présenté pour cette année 2018.

Dans l'optique d'améliorer ce document unique, un nouveau référentiel a été proposé pour plus de lisibilité et pour simplifier cette consultation à partir de chaque unité de travail.

Si l'on s'attarde sur le volet RPS (Risques psychos sociaux) du Duerp, si le dispositif est supposé être plus accessible par les agents (l'objectif étant de dépasser le simple constat pour avoir une approche plus préventive de ce type de risques) force est de constater que cette nouvelle démarche d'évaluations et de préventions des risques professionnels ne s'est pas réellement concrétisée dans notre département.

Malheureusement, cette campagne Duerp Pap n'est pas considérée comme le moment privilégié pour aborder et débattre collectivement de l'environnement et de l'organisation de travail mais est ressenti comme une tâche administrative de plus.... voire comme un moment ne « servant pas à grand-chose ».

A cela une raison principale à notre sens, l'absence de réelle volonté directionnelle de donner sa place et son sens à cette démarche collective.

Les conditions de travail se dégradent ? La DGFIP met en place des cellules psychologiques !

Chaque année la DGFIP s'appuie sur le baromètre social (le questionnaire Ifpos) et sur les Tableaux de Bord de Vielle sociale (le TBVS), pour étudier le climat social à la DGFIP.

Et chaque année, les tendances sont toujours les mêmes, de plus en plus alarmantes.

A tel point que notre Direction reconnaissant l'ampleur de ce malaise et redoutant sans doute les dérives et drames qu'ont connus d'autres établissements publics, met en place des cellules d'écoute psychologique.

Pour le CGT, cette démarche purement individuelle et différenciée (des cellules distinctes pour les cadres et les non cadres) n'est pas une réponse à la situation actuelle, il s'agit d'apporter une réponse plus collective, en utilisant tous les outils de préventions existants et non, en pointant du doigt, comme toujours, les agents « réfractaires aux changements », coupable d'être « fragiles ».C'est une stratégie insupportable et qui oublie sciemment d'évoquer les moyens humains en constante diminution tout comme la perte de sens du travail dans une administration dont les agents perçoivent chaque jour un peu plus la destruction pure et simple.

Les élu(e)s CGT ont su démontrer à chaque fois dans ce département, que les conflits, le mal être et la souffrance au travail, provenaient des réformes successives que mettent en place nos Directeurs « sans aucun état d'âme ».

C'est pourquoi, il est nécessaire de combattre ces orientations néfastes pour le quotidien des agents et s'attaquer aux causes réelles du mal-être au travail : réorganisations sans fins, suppressions d'emplois, fermetures et restructurations de postes ou services.

Un rapport du médecin de prévention à nouveau édifiant sur le mal-être et la souffrance à la DGFIP 65.

Chaque année notre médecin de prévention présente l'ensemble de ces actions et tire un bilan annuel sur l'état des services.

Son diagnostic est sans appel : **le travail à la Dgfip est malade.**

Depuis 2010, le médecin nous alerte sur la persistance du malaise, la peur de l'avenir, la colère de certains agents mais aussi sur « un sentiment de précarisation par perte des métiers et des effectifs....»

Pour les représentants CGT, il est urgent de dépasser ce simple constat. Notre Direction ne peut pas sans cesse minimiser les conséquences des réformes, des évolutions des métiers, sur l'état de santé des agents.

Face à des situations de détresse et de tensions dans les services la CGT porte le discours d'une réaction collective : lutter contre l'isolement, rejeter le sentiment de culpabilité que voudraient instiller nos directions (le fameux « vous ne savez pas vous organiser » qui rejette sur la victime des difficultés les responsabilités de celles-ci : attitude inqualifiable s'il en est) et agir EN COMMUN.

C'est bien par l'action commune et par la prise en main de notre propre avenir que nous pourrons agir contre cette souffrance au travail qui s'installe chaque jour un peu plus dans nos services.

L'ASR un outil de destruction des structures au service des suppressions d'emploi

Pour les représentants CGT, l'adaptation des structures et du réseau (ASR) participe pleinement à la remise en cause des missions et des métiers de nos services et contribue à détériorer les conditions de vie au travail des agents des finances.

Sous prétexte d'adaptation et de rationalisation les agents subissent d'années en années des réorganisations permanentes de services accompagnées par des suppressions d'emploi.

Chaque année, les restructurations sont présentées comme un moyen de renforcer nos missions.

Et pourtant, chaque année on constate en CHSCT que les conditions de vie au travail se dégradent partout (y compris dans les services et postes restructurés).

Les agents s'interrogent à raison sur leurs perspectives professionnelles au regard de la réforme des mutations et de la baisse des promotions par exemple.

Les représentants CGT ont donc donné un avis défavorable sur l'ASR départemental car ils ne peuvent pas cautionner des décisions qui dépassent le simple réajustement départemental.

En effet, le directeur de la Dgfip l'a annoncé d'une manière limpide. Ce mouvement va s'accélérer", a-t-il prévenu. "On va continuer à restructurer le réseau de la DGFIP encore plus vite qu'avant, encore plus lourdement, de manière à resserrer très significativement le nombre de nos implantations", a-t-il insisté.

Avec en perspective la mise en pièce des droits et garanties des agents et une mobilité forcée !

Télétravail , objectif pour la DGFIP : 10 % de l'effectif global de chaque direction sur 3 ans

Après une phase d'expérimentation, le télétravail à domicile va se généraliser dans les services (comme dans l'ensemble de la fonction publique) :

10% de l'effectif global de chaque direction sur 3 ans avec un objectif maximum de 5% pour 2019.

Le télétravail pour raisons de santé ou de situation sociale ne fait pas partie de cet objectif.

Le télétravail à la Dgfi 65 concerne à l'heure actuelle 4 agents répondant uniquement à ces critères sociaux - médicaux.

A ce stade, le service RH attend les notes d'application de cette nouvelle préfiguration mais dès à présent le dispositif se mettra en place sur les quelques éléments de sélection :

- le télétravail se fait à la demande de l'agent,
- le temps de transport lié à l'éloignement domicile-travail est le 1er critère de sélection,
- le nombre de poste et de service concerné n'est pas défini, n'est pas contingenté,
- les jours d'utilisation est limité à un 1 j avec 3 j maximum,
- la liste des applications informatique est étendue sauf pour l'utilisation de « médoc »,
- le télétravailleur doit disposer du matériel nécessaire et d'un espace dédié pour son travail.

La CGT restera vigilante sur le cadre et le déploiement du télétravail à domicile. Celui-ci doit se faire dans l'intérêt des agents afin d'améliorer leurs conditions de travail et sans surcoût supporté par l'agent concerné.

Au-delà, la question du télétravail nécessite une véritable réflexion sur les enjeux éthiques et sociétaux du télétravail. Nous vous invitons à consulter sur le site CGT FP 65 l'expression de notre section syndicale sur le sujet : <http://www.dgfip.cgt.fr/65/spip.php?article2151>

• Compte rendu du CTL conditions de travail du 11 octobre 2018.

Le CTL conditions de travail s'est tenu le 11 octobre 2018 .

POINTS MARQUANTS DE CE CTL :

Pour la CGT, il est entendu que tous les indicateurs relatifs aux conditions de travail sont "conditionnés" par l'ensemble d'une politique qui vise très clairement à déstructurer notre administration avec des conséquences évidentes sur les missions, les implantations de service et les droits des agents.

S'agissant des destructions d'emplois, le DDFIP a affirmé ne disposer d'aucun élément de déclinaison départementale des 2130 suppressions d'emplois dictées pour 2019.

Sans être grand clerc, **difficile de penser que l'on sera en dessous de 12 emplois détruits, le pire étant à venir à partir de 2020 compte tenu des objectifs gouvernementaux de destructions d'emplois publics et des annonces de M. Darmanin qui considère que la mise en place du PAS et la suppression progressive de la TH devraient concerner plus de 30 % des effectifs.**

En termes de restructurations 2018, le directeur a indiqué que **la fermeture de la trésorerie de St Laurent de Neste n'avaient pas été avalisée par le Ministre (au contraire des fermetures de Trie sur Baise et Vielle Aure)**.

A noter que si la mobilisation dans le département aura porté partiellement ses fruits et permis de sauvegarder la trésorerie de Saint Laurent , la décision du directeur de geler le poste de comptable de St Laurent conduit aujourd'hui à la mise en place d'un intérim à St Laurent assuré par la comptable publique de Loures Barousse.

A l'heure du CTL "conditions de travail" on ne peut que constater que la décision directionnelle de gel conduit à une détérioration à venir des conditions d'exercice des missions dans ces deux postes comptables de St Laurent et de Loures Barousse .

En ce qui concerne les restructurations pour 2 020 si rien de formel n'a été annoncé il est clairement apparu selon les propos du directeur que nous sommes à la veille de " grandes manœuvres " :

- **SIE de Lourdes** : possibilité à l'horizon 2020 d'un rapatriement sur Tarbes avec maintien d'une simple antenne (mais la volonté des agents de rester à Lourdes peut selon les propos du directeur s'avérer déterminante pour engager ou non cette opération) ,
- **Réflexion sur la création d'une trésorerie hospitalière spécialisée Tarbes/Lourdes à l'horizon 2020-2021 avec en parallèle la fusion TAE-Trésorerie Municipale de Tarbes.....**

- Et à court-moyen terme : **remise en cause des SIP dans leur configuration actuelle.**

Et il ne s'agit là que des premières réflexions qui en disent long sur les "chantiers" qui seraient en voie d'être ouverts.

S'agissant de la fusion des directions Gers/Hautes Pyrénées, le directeur a indiqué ne pas y voir un intérêt, ce qui ne veut pas dire qu'elle ne sera pas à l'étude.

En effet, le directeur a confirmé les propos de la CGT qui, dans une expression du mois d'août indiquait que des directions locales mandatées par la DGFIP travaillaient en toute opacité à leur fusion directionnelle respective (Nord et Pas de Calais, Corrèze- Creuse- Haute Vienne, Loir et Cher et Loiret)

Ce qui se profile pour la DGFIP et ses agents c'est un démantèlement sur les grandes largesurs mâtiné de mobilité forcée (même si la direction n'a pas prononcé le mot) en attendant la remise en cause totale du code des pensions et de la retraite par répartition à prestations définies par la mise en place d'un système de retraite par points qualifié par Jupiter d'Universel mais qui ne garantirait plus le montant des pensions.

Lors de ce CTL, la CGT a également relevé que le DUERP et le Plan annuel qui en résulte ne sont plus appréhendés par les agents comme des instruments permettant de répondre à leurs difficultés.

De plus il est évident qu'il ne répercute pas suffisamment la situation au regard des Risques Psychosociaux.

Si l'on s'en tient à la lecture des synthèses présentées on pourrait conclure à l'absence de ce type de risque dans notre département alors qu'un droit d'alerte concernant l'ICE avait été déposé en 2017 sans que la proposition de faire intervenir un psychologue du travail ne puisse se concrétiser (il convient de souligner à ce sujet que l'approche collective qui était proposée par le CHSCT en 2017 est à l'opposé de la démarche de la DGFIP qui institue des plateformes d'accueil psychologique INDIVIDUALISEES).

De même, aucune trace de 2 BURN-OUT à la trésorerie de Lannemezan hospitalière et au service comptabilité de la DDFIP.

On le voit, il y a loin de la coupe aux lèvres et si un constat s'impose, au delà de toutes les données chiffrées, c'est bien l'absence totale de réflexion de la part de la DGFIP sur les causes profondes des difficultés ressenties par les agents et encore moins sur les solutions à apporter.

Ce CTL a également examiné la demande de changement de formule horaire des agents d'Arreau : la demande a été acceptée.

Plus que jamais et au risque de nous répéter, pour appliquer toutes ces contre-réformes, le gouvernement et les hauts fonctionnaires de Bercy qui le servent comptent sur notre résignation et sur la stratégie du choc.

A CHACUN DE NOUS À TRAVAILLER DANS L'UNITE À LA CONSTRUCTION D'UNE RIPOSTE SOCIALE À LA HAUTEUR DES ATTAQUES !

JE DEFENDS LES MISSIONS ET LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC.

