



## Compte rendu

### CTL conditions de travail du 6 juin 2017

Ce Comité Technique était spécialement consacré à la question des conditions de travail.

Pour cette question, que les directeurs généraux et locaux n'ont de cesse de présenter comme étant au centre de les préoccupations, l'administration nous gratifie d'une batterie d'indicateurs multiples et variés dans le cadre du Baromètre Social et des Tableaux de Bord de Veille Sociale ( TBVS ).

Ces thermomètres instaurés depuis quelques années révèlent de manière régulière une fièvre en hausse constante.

Cela est vrai pour les données nationales mais cela l'est encore plus au niveau départemental.

Vous pouvez accéder à toutes les données statistiques en consultant le site CGT Finances Publique 65 : <http://www.dgfip.cgt.fr/65/spip.php?article2039>

A titre d'exemple (mais d'autres pourraient être évoqués) :

- seulement 47 % des agents estiment délivrer un service de qualité (contre 57 % en 2015) chute de 10 points !
- 44 % des agents estiment que les ressources et outils nécessaires à l'exercice des missions sont satisfaisantes (59 % en 2015) chute de 14 points !
- 3 agents sur 4 estiment que la charge de travail est un facteur générant du stress.
- 3 agents sur 4 estiment ne pas disposer du temps nécessaire pour accomplir leur travail.
- plus de 8 agents sur 10 n'ont pas le temps de se documenter.
- près de 100 % des agents estiment travailler dans l'urgence.

Des indicateurs, tous plus alarmants les uns que les autres mais dont la cause principale est sciemment ignorée de la DGFIP, la question des moyens humains ne faisant même pas partie des questions posées aux agents dans le cadre des enquêtes réalisées.

Direction générale et direction locale se retrouvent le plus souvent pour inverser la chaîne des responsabilités et «faire porter le chapeau » des difficultés aux agents eux-mêmes, « coupables » d'être réticents ou réfractaires au changement et de ne pas savoir « s'organiser ».

Refusant et dénonçant une attitude assez pitoyable et constatant la montée du mal être partout du fait de la dégradation avérée des conditions de travail, les élu-e-s CGT ont choisi la démarche inverse : **partir des situations réelles de travail des agents et faire en sorte que le sujet honni de la direction : l'HUMAIN soit au centre des préoccupations.**

**Les trois organisations syndicales (CGT-FO-Solidaires) ont donc demandé à ce que des agents soient nommés en qualité d'experts pour assister à ce comité technique et faire part de leurs situations.**

**Au-delà des évocations, ce sont des réponses qui étaient attendues, et ce d'autant plus que les projets de mouvement A, B et C pour notre département sont tout simplement catastrophiques.**

Les trésoreries de Lannemezan hospitalière, le service de l'enregistrement, le SIE de Lourdes étaient ainsi représentés ainsi qu'un trésorier pour évoquer les conséquences sur le secteur public local de la situation des effectifs notamment au niveau de la direction ( service CEPL, Dématérialisation...).

### **▪Trésorerie de Lannemezan hospitalière :**

Une situation évoquée à de multiples reprises (groupe de travail spécifique, CHSCT , CTL précédents ). Les difficultés des agents ont été causées principalement par les suppressions d'emplois (- 2 sur les 4 dernières années sur un effectif de 6 ) et par la non compensation des temps partiels ( équivalent 1 emploi ) avec des conséquences concrètes sur la santé des agents ( la trésorerie de Lannemezan hospitalière étant à cet égard recensée comme unité de travail à RPS ( risques psycho sociaux )avérés )

La réponse actuelle de la direction est de maintenir 1 agent de l'EDR de manière constante mais la seule solution passe aujourd'hui par l'affectation d'agents.

La direction s'est engagée à affecter (en fonction des possibilités) un agent au mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2017 et à combler un départ à la retraite prévu en 2 018 (à défaut : mise à disposition d'un agent EDR ).

La simple lecture des réponses directionnelles suffit à mesurer toutes les limites de celles-ci, tant il est évident qu'au regard des difficultés des autres structures l'équipe départementale de remplacement ne pourra suffire à éteindre les incendies qui se déclarent.

### **▪Services de l'enregistrement :**

Lors d'un récent groupe de travail, les conditions du transfert au 1<sup>er</sup> septembre 2017 de l'enregistrement au Service de Publicité Foncière avaient été dénoncées.

En effet, un service calibré à 4 agents + 1 cadre A devrait faire face au 1<sup>er</sup> septembre 2 017 ( au regard de la pauvreté des mouvements de mutation ) avec 2 agents + 1 agent détaché.

Dans ces conditions, il avait été demandé à ce que ce transfert soit reporté au 1.11 ou au 1.12., un report qui était possible mais rendu difficile du fait du calendrier des formations que les agents concernés doivent suivre.

La direction a décidé, là encore, de mettre à disposition, dans l'attente des affectations de personnel, un agent de l'EDR formé en conséquence.

Une solution d'urgence qui ne peut être satisfaisante.

Le SPFE reste donc un service sous surveillance, les élu-e-s CGT ont clairement signifié qu'ils ne laisseraient pas les agents livrés à eux-mêmes, et utiliseront tous les moyens dont ils disposent ( utilisation du droit de retrait ou déclaration de danger pour la santé des agents ...) pour mettre la direction face à ses responsabilités.

A l'évidence cette situation devra être suivie de près par les acteurs de la prévention.

S'agissant de l'installation matérielle de l'accueil du public par le SPFE ( 2 000 personnes par an au minimum ), il a été acté que conformément à la demande des agents celui-ci se déroulera au 1<sup>er</sup> étage et non au rez-de-chaussée du centre des finances.

### **▪Situation Générale de la gestion publique (trésoreries et services de direction) :**

Les trésoreries de St Laurent de Neste, de Loures Barousse, de Luz St Sauveur, de Castelnaud .... sont, soit en difficulté d'ores et déjà du fait des évolutions de charge de travail liées à la loi Notré ou vont connaître une dégradation de leur situation du fait des mouvements de mutation au 1.09.2017.

Si pour la trésorerie de Loures Barousse, la direction a assuré qu'elle faisait tout ce qu'elle pouvait pour que la DGFIP rectifie et fasse en sorte que le mouvement A permette l'affectation d'un chef de poste.....pour les carences de personnel des trésoreries ( exemple St Laurent dont l'agent en poste

actuellement est muté au 1.09.2017 ) c'est encore l'EDR qui sera appelé à la rescousse si nécessaire après la tenue des CAP locales en juillet 2017.

La situation de la trésorerie de Vic en Bigorre a également été évoquée puisque les représentants en CHSCT ont été avisés de grandes difficultés relationnelles entre agents au sein du poste.

**La CGT a demandé à ce que l'assistant de prévention et les acteurs de la prévention prennent en charge la situation, le secrétaire du CHSCT faisant également de programmer rapidement une visite de site.**

Pour les services SPL en direction, la situation est là aussi catastrophique : le service CEPL sera en déshérence à brève échéance si rien n'est fait, avec des conséquences directes pour l'ensemble du réseau départemental.

Si le directeur n'envisage pas d'avoir recours à une convention de partenariat avec un autre département pour assumer des missions que la DDFIP 65 ne serait plus en mesure d'assumer, force est de constater qu'aucune réponse n'a réellement été apportée si ce n'est d'espérer en d'hypothétiques réintégrations de cadres actuellement en disponibilité.

Avec ce type de réponses, les élu(e)s du personnel et les agents sont priés de faire acte de foi.

### **▪SIE de Lourdes :**

la situation des effectifs a été largement évoquée avec, au-delà des vacances d'emploi et des départs en retraite prévus à très brève échéance, **des difficultés recensées au niveau de l'encadrement des services et du relationnel avec la responsable du service.**

Nous avons sans doute là un condensé de toutes les difficultés créées par les destructions d'emplois ininterrompues depuis 15 ans, des méfaits de la fusion et de la défiliarisisation trop rapide ( constat partagé par l'Inspection Générale des Finances ).

**Tel est le tableau...** mais, très concrètement, il ne peut être demandé aux agents de supporter les conséquences de restructurations dont ils ne sont en rien responsables.

**Par rapport à cette situation, le directeur n'a pas exclu que des missions puissent être assurées par le SIE de Tarbes.**

**Une réponse inaudible tant la situation est tendue au niveau du SIE de Tarbes, le nombre de demandes de mutation recensées dans ce service étant plus que symptomatique du malaise et des difficultés des agents du SIE de Tarbes.**

### **▪Questions diverses :**

La CGT a abordé les questions suivantes :

➤ **Suites données aux demandes des deux salariées chargées du ménage des locaux de la DDFIP 65** ( la CGT avait demandé par écrit à ce qu'il soit tenu compte du travail réel effectué par ces personnes et qu'une demi-heure supplémentaire de travail journalier leur soit attribuée).

La direction a répondu qu'elle allait faire en sorte de donner satisfaction.

A suivre, étant entendu que cette rallonge horaire devrait intervenir le plus rapidement possible, à défaut de quoi la CGT et les salariées concernées réagiront.

➤ **Bilan du protocole PCR-P de Tarbes :**

Un an après la création du PCR-P et conformément avec ce qui avait été acté lors du CTL de création du PCR-P, la CGT a demandé à ce qu'un bilan de ce protocole soit effectué afin de définir de nouvelles modalités de fonctionnement ( notamment en ce qui concerne la contribution des agents du PCR-P à la campagne d'accueil IR ).

➤ **Mise à disposition des agents du SDIF de l'application Iliad :**

La direction a indiqué qu'elle répondrait rapidement favorablement à cette demande.

On le voit, les « cas pratiques » mettent clairement à jour les difficultés au quotidien, le mal être au travail, le stress, la dégradation des conditions de travail, l'impossibilité manifeste d'exercer les missions correctement.

Les exemples sont légion et il est indéniable que d'autres situations auraient pu être évoquées lors de ce CTL.

De même, il est manifeste que les réponses directionnelles ne peuvent suffire.

▪ **Jusqu'à quand va-t-on invoquer le service incendie EDR ?**

▪ **Jusqu'à quand va-t-on considérer les agents comme des personnes réticentes aux changements, étant de ce fait responsables de leurs propres difficultés.**

**Oui..... jusqu'à quand ?**

Alors que les annonces du banquier Président préparent une nouvelle purge pour la fonction publique (suppression de 50 000 emplois dans la fonction publique d'Etat, réduction des dépenses de l'Etat à hauteur de 25 milliards, démantèlement des retraites par répartition et du code des pensions, casse du code du travail et son corolaire la remise en cause du statut des fonctionnaires).

**Plus que jamais, les agents des finances publiques ne peuvent compter que sur eux-mêmes s'ils veulent inverser une tendance destructrice pour les missions et les personnels.**

**Macron n'a d'autre objectif que de passer à la déchiqueteuse l'essentiel des conquêtes sociales des salariés.**

**Dès à présent il NOUS FAUT REAGIR .**

**Le 13 juin, la CGT distribuera sur Tarbes près de 20 000 tracts sur les ordonnances scélérates que le gouvernement prépare.**

**MARDI 20 juin 2017 à partir de 12 h 00.**

**RASSEMBLEMENT PLACE DE VERDUN  
à TARBES**

**à l'appel de : CGT-FSU-SOLIDAIRES**

**CONTRE LA CASSE DU DROIT DU  
TRAVAIL !**