



SECTION  
DES  
PYRÉNÉES  
ATLANTIQUES



Bulletin d'information de la section locale F.O.-DGFIP

**CTL DU 21-06-2022**

**Les élu(e)s FO ont lu la déclaration liminaire suivante :**

Monsieur le Président,

la période électorale achevée, les fonctionnaires devraient enfin pouvoir bénéficier des promesses gouvernementales lors du Conseil des ministres du 29 juin 2022.

Ce que notre Ministre de la Fonction Publique qualifie de « geste de reconnaissance » n'est en fait qu'un dû face aux 11 années de disette de non-augmentation du point d'indice. Les fonctionnaires ont perdu depuis 2000 plus de 20 % de leur pouvoir d'achat, soit une perte mensuelle aux échelons terminaux de 448 € pour un cadre C, 534 € pour un B et 793 € pour un A.

En effet, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31/12/2021, l'inflation en France était de 35,4 %. Afin de retrouver la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000, il faudrait augmenter ce dernier de 22,68 %.

Concernant l'ordre du jour de ce CTL, vous rappelez que le TBVS est un des outils permettant le « développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau ». De plus, vous ajoutez « qu'il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence ».

Encore faut-il qu'il soit assez détaillé et retienne des marqueurs reflétant la réalité dans les services.

À titre d'exemple en 2021, si l'on s'en tient aux fiches de signalement aucun conflit n'aurait été recensé entre collègues ou avec la hiérarchie. Si l'on poursuit le raisonnement, 6 fiches de signalement ont été montées dont deux seraient à l'origine d'une redondance. 60 % de ces « violences externes » relevaient des Sips, soit 3 actes. Nous avons du mal à imaginer, si l'on s'en tient uniquement aux fiches de signalement, que sur l'ensemble des autres postes et services, en réalité, il n'y ait eu que 2 « incivilités » sur l'année 2021.

D'autres indicateurs suscitent des interrogations. Concernant l'état des services, pour quelle raison le taux de couverture des emplois (anciennement effectifs) dans le 64 est-il inférieur de 4 % à celui de la moyenne nationale, soit l'équivalent d'une trentaine d'emplois ?

Concernant le télétravail, **FO-Dgfp64** restera vigilant. En effet, cet outil a permis sur l'année 2020 et le début 2021 de protéger avant tout les agents du réseau. Par contre, il a mis en relief le retard de notre administration par rapport à d'autres.

FO-Dgfp64 rappelle ses principales revendications. Le télétravail doit être « choisi » par l'agent et non subi ou imposé. Les refus ne doivent être motivés que par des critères objectifs. Un droit à la déconnexion doit être assuré.

Le développement du télétravail doit servir de réflexion, de manière plus large, au collectif de travail, au temps de travail. Il doit également veiller à garantir la plus grande égalité possible, à tous les niveaux, entre les agents exerçant des missions « télétravaillables » et ceux dont la nature de leur activité ne le permet pas.

Si l'on en croit l'enquête de l'observatoire interne, avec une faible participation toutefois de nos collègues (38 % de participation à la Dgfp), 63 % des agents estiment que notre direction n'évolue pas dans le bon sens avec un rythme trop rapide dans les changements (56%) et ne se sentent pas acteurs pour 68%. Preuve s'il en est que les différentes réformes ont été conduites de manière dogmatique sans concertation avec les agents et les représentants du personnel.

Enfin, et malgré la volonté du législateur de réduire l'action syndicale à une portion congrue par le biais de la loi sur la transformation de la Fonction Publique, nous retenons que 69 % de nos collègues jugent les informations apportées par les syndicats intéressantes.

Le Président a répondu aux différentes liminaires. A propos du remue-ménages le Directeur ne fait que réitérer ses propos tenus lors du CTL du 14 juin en réponse à notre liminaire. Il partage notre avis sur le télétravail choisi et non subi ou imposé. Selon lui, c'est une avancée sociale et écologique évitant les trop nombreux déplacements.

Par contre sur la non-concertation des réformes, il nous fait part de sa divergence d'analyse.

### **Point N°1 –Présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale 2021 (pour information)**

Selon nous, les fiches de signalement ne sont pas adaptées en ce qui concerne les conflits entre collègues et la hiérarchie. De plus, les collègues hésitent à « monter » ces fiches à l'encontre des usagers et encore plus lorsqu'il s'agit de conflits internes. Par conséquent, retenir 6 fiches de signalement sur l'année 2021, après correctif apporté par la direction 5, dont 3 fiches concerneraient les Sips, ne nous paraît pas refléter l'ensemble des incivilités signalées par nos collègues lors des visites de postes ou par téléphone.

Le taux de couverture des emplois (anciennement effectifs), dans le département est de 89,61 % en deçà du taux national (93,76 %).

En effet, le tagerfip 64 au 01-12-2021 faisait état de 157 emplois de cadres A, 385 pour les B et 249 pour les C.

Par conséquent, 32 emplois font défaut dans le 64, par rapport à la moyenne nationale, indépendamment des vacances réelles d'emplois.

Interrogée sur ce point dans notre liminaire, la direction nous précise que ce taux fluctue en raison des recrutements des contractuels, de l'arrivée des stagiaires.

L'indicateur N°2 recense le nombre de congés maladie de courte durée inférieure à 5 jours qui augmente en 2021 (507 jours), en (2020) 490 jours. Nous n'évoquons pas l'année 2020 qui doit être « neutralisée » en raison de la pandémie. La direction évoque certains services en particulier le SIP de Biarritz, le SIE de Bayonne et la TPM de Bayonne.

Les élu(e)s **FO-Dgfp64** auraient aimé disposer du détail des congés maladie supérieurs à 5 jours, souvent révélateurs de la souffrance au travail, de stress voire de conflits.

La direction, en réponse, propose aux membres du CTL d'incorporer cet indicateur l'année prochaine.

Concernant l'indicateur N°3 relatif aux congés annuels et/ou RTT mis sur le CET, (3 200 j en 2019, 5 488 j en 2020 et 4 251 j en 2021) plusieurs explications peuvent être apportées. Pour **FO**, les agents en fin de carrière ont eu l'opportunité de compléter leur CET déplafonné exceptionnellement en 2020 à 70 jours. Ils l'ont fait dans l'optique d'un départ anticipé à la retraite. Ces collègues, face à la dégradation des conditions de travail qu'ils ont connu ces dernières années, n'aspirent qu'à une chose, quitter au plus tôt la Dgfp ! D'autres, par le biais du CET accèdent à l'indemnisation des jours, leur permettant ainsi de combler une partie de la perte du pouvoir d'achat liée à la non-augmentation du point d'indice pendant 11 ans.

La direction a répondu favorablement à notre demande sur la communication du nombre d'agents (et pas des noms, bien évidemment) bénéficiant de cette indemnisation pour 2021.

Ce propos est également à mettre en parallèle avec l'indicateur N°4 (nombre d'écêtements des horaires variables). La direction a recensé 801 heures en 2019, 894 en 2020 et 591 en 2021.

Une fois n'est pas coutume, nous partageons l'analyse de la direction comme quoi le télétravail limite de fait les heures supplémentaires. Nous rajouterons même que l'administration en tire tous les bénéfices. En effet, contrairement à certaines idées reçues dans le mot « télétravail », il y a surtout le mot travail.

Le collègue est plus concentré, bénéficiant d'un environnement « calme » et donc plus « performant ». De plus, le télétravailleur soucieux de ne pas se voir stigmatiser, travaille au-delà de la quotité journalière qui lui est allouée. **Attention, les écêtements peuvent être des signaux de risques RPS.**

Nous attirons l'attention de l'administration sur le fait de ne pas opposer les collègues en présentiel soumis aux vicissitudes du service et ceux en télétravail. La direction doit, par conséquent, veiller à l'instauration d'un turn-over équitable concernant les agents souhaitant télétravailler, tout en améliorant les conditions de travail de ceux en présentiel.

Pour la première fois, le TBVS fait état du taux de télétravailleurs (38 %) en 2021.

La direction indique que les deux Centres de contact tournaient autour de 64 %, les trésoreries mixtes à 24 %. Elle indique également que les agents ont la possibilité d'emmener à leur domicile le second écran.

L'intervention de l'EDR est globalement en baisse, 4 193 jours en 2019, contre 3 833 jours en 2021 soit 360 jours de différence. **La différence est liée à la baisse des effectifs de l'EDR.**

La direction fait état en 2020 d'une forte hausse des journées de renfort par rapport à 2019 pour les postes suivants : Béarn des Gaves (+145 j), Anglet (+116 j), Bayonne CH (+116), Pau CH (+146).

Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec nos interventions faites sur ces postes en CHSCT signalant des difficultés particulières et des RPS importants (risques psychosociaux).

Outre les postes précités, la direction reconnaît des déficits structurels concernant Bedous, Monein et Saint-Jean-Pied-de-Port pour 2020.

Sur le diagnostic de l'analyse, nous ne voyons pas de quelle manière certains indicateurs du TBVS pourront améliorer significativement les conditions de travail de nos collègues. La mesure phare préventive serait de combler les vacances d'emploi et de recenser toutes les charges. En témoigne le SGC de Nay-Morlaas qui se démarque par des ratios importants d'écèlement.

Rappelons que **FO-Dgfp** revendique également le « droit au retour » pour les concours internes et liste d'aptitude et deux mouvements de mutation par an. Les élu(e)s **FO-Dgfp64** ont fait remarquer qu'il est inutile d'envoyer nos collègues promus dans le 92 et le 93 alors que des stagiaires sollicitent ces départements.

Enfin, concernant le taux d'absentéisme relatif à la maladie, la direction a communiqué les chiffres suivants :  
- 13 CLD, 8 CLM et 258 congés maladie.

### **Point N°2 – Observatoire interne 2022 (pour information)**

Nous devons noter la faible participation des agents 337 en 2022 soit un taux de 38 %.

Beaucoup de collègues doivent s'interroger sur l'utilité d'un tel sondage et son exploitation. Ils sont souvent le « nez sur le guidon » du fait du surcroît de travail lié aux suppressions d'emplois.

Ces chiffres doivent être pris avec toutes les précautions d'usage, même si certains indicateurs légitiment nos critiques envers les réformes :

- « ma direction évolue dans le bon sens » non à 63 % ;
- « le rythme du changement dans ma direction » trop rapide à 56 % ;
- « je suis optimiste sur mon propre avenir au sein de ma direction » pas d'accord pour 68 %.

Sur le sujet de la reconnaissance professionnelle et pécuniaire, les résultats du sondage sont éloquentes :

- insatisfaction des possibilités d'avancement et promotions (72%) ;
- satisfaction sur la rémunération (seulement 26 %) ;
- valorisation dans le travail (32 % de satisfaits).

**Autre sujet, 84 % des sondés dressent un bilan positif de leur pratique du télétravail.**

Parmi les mesures proposées fin 2021 à la Dgfp, seule la création d'un fonds d'amélioration des conditions de vie au travail trouve grâce auprès de nos collègues (61 %). Les mesures indemnitaires recueillent 57 % d'insatisfaits ainsi que celles supplémentaires de promotions (54 %).

Enfin, retenons que les collègues trouvent à 69 % que les OS apportent des renseignements utiles sur leur direction.

### **Point N°3 – Bilan du télétravail 2021 (pour information)**

En 2021, le taux mensuel de télétravail au sein de la Ddfip64 a été en retrait par rapport au taux national :

- Janvier à mars 22,7 % pour la Ddfip64 39,3 % pour le national ;
- Avril-mai 29,3 % Ddfip64, 49,2 % et 48,1 % respectivement au national ;
- Juillet à décembre 2021 (de 25 à 30,7 %) pour la Ddfip64 et 38,1 % à 42,9 % pour le national.

**Selon la direction, aucun refus de télétravail n'est à déplorer au sein de la Ddfip64.**

Elle précise que la demande initiale déposée dans sirhius est valable 24 mois. Il est inutile de la renouveler dans la mesure où c'est la première année de télétravail pérenne. Quant aux jours flottants, ils font l'objet d'une reconduction automatique annuelle. Une date peut être indiquée dans sirhius pour des motifs médicaux.

En cas de refus de télétravail, il convient de saisir préalablement le référent télétravail.

Si le refus est notifié dans Sirhius, les agents disposent d'un recours hiérarchique (requête écrite motivée avec copie du refus), puis d'un recours en CAP locale et enfin d'un recours contentieux devant le TA.

## Point N°4 – Exécution budgétaire 2021 (pour information)

### Les explications de la direction ont été les suivantes :

« Après avoir connu une réduction en 2020 (- 600 000 €), l'exécution budgétaire a progressé de 400 000 € en 2021. Le rattrapage 2021 ne permet donc pas de retrouver le niveau d'exécution de 2019. Cet écart résiduel

s'explique par deux éléments principaux :

- le caractère encore atypique de la gestion 2021 ;
- la priorité accordée à la conduite d'opérations immobilières lourdes en 2021 qui a limité la disponibilité des équipes.

Les dépenses de l'occupant progressent de 150 000 € par rapport à 2020, dont 100 000 € au titre de l'entretien courant. Les opérations financées à ce titre ont été des travaux de peinture et de sols, du relamping et les travaux de réinstallation du cabinet médical au bâtiment B de la rue d'Orléans.

Un autre poste progresse de manière importante : l'achat et l'entretien de matériel (+150 000 € par rapport à 2019 et +163 000 € par rapport à 2020). Ont été financés en 2021 à ce titre le remplacement de la climatisation de Montpezat (50 000 €), l'achat et l'installation de stores (60 000 €) et les achats de mobilier pour le Centre de Contact des Professionnels (37 000 €) ».

« Les principaux postes de dépenses en 2021 restent inchangés.

Les loyers représentent plus de 20 % de la consommation des crédits de paiement du département (615 000 €). Second poste de dépenses (12 % des crédits de paiement), les frais d'affranchissement sont toujours maîtrisés dans le département via la centralisation du courrier, l'utilisation de Clic'Esi et un recours modéré aux envois recommandés.

Les services représentent le 3ème poste de dépense, principalement constitué des prestations de nettoyage des locaux (295 000 €) et plus accessoirement des contrats d'agents de sécurité (17 000 €).

Logiquement les frais de déplacement sont demeurés à des niveaux modestes en 2021, en raison de l'impact de la pandémie qui a limité les déplacements professionnels et du développement de la visio-conférence ».

**En question diverse**, le Président nous a alerté sur le fait que des collègues ALD n'avaient pas formulé de demandes de mutation. Il souhaite que ces agents demandent cette régularisation en 2023.

Fin de ce CTL.

La Section **FO-Dgfp 64** vous souhaite d'excellentes vacances estivales.



#### Vos représentants FO-Dgfp 64 à ce CTL

Emmanuelle Aubin (PCE Bayonne) - Titulaire  
Jean Bernet (SGC Oloron)- Titulaire  
Isabelle Soriano (Trés. Anglet) -Titulaire (excusée)  
Patricia Viau(Sip Biarritz)-Experte

