FÉDÉRATION DES FINANCES

SECTION DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES
DDFIP
DRDDI

COMPTE RENDU CHS-CT du 9 novembre 2018

Déclaration liminaire des élus FO-FINANCES 64 au CHS-CT

Madame la Présidente,

Ce CHS-CT, le dernier de l'année, sauf urgence, consacré en grande majorité aux restructurations par le biais des fiches d'impact, n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail des agents. Certains de nos collègues seront à plus ou moins long terme «priés de quitter» leur service ….
La modernisation de l'État se fait, en premier lieu, à marche forcée sur le dos des agents de la DGFIP qui y laissent leur santé, le tout dans une indifférence générale, sans aucune maîtrise des risques psychosociaux.
Au plan local, les RPS péseront sur beaucoup de postes, de services et avant tout sur les agents. Ce sujet est malheureusement d'actualité aujourd'hui .
*Nous aurons l'occasion, au cours de ce CHS-CT d'évoquer la Trésorerie d'Anglet et plus particulièrement la mission amendes où nos collègues sont en grande souffrance. Ils vous ont écrit, les représentants **FO-DGFIP64** vous ont saisi également de ce sujet, les agents vous ont proposé des solutions.Quelles mesures comptez vous prendre?*
Nous vous rappelons également que les agents des SIE de Pau (Nord et Sud) sont forts mécontents des conditions dans lesquelles va se faire la fusion (sous-effectifs chroniques -6 impactant les cellules RAR et Comptabilité, transfert de tâches du pôle transverse vers Bayonne, problèmes organisationnels……). Ils ne souhaitent qu'une chose conserver leurs tâches avec les effectifs nécessaires au bon fonctionnement de leurs services.
***FO-Finances64** dénonce la mise en place des palliatifs, par le biais de nouvelles règles de gestion qui tendent vers la mobilité forcée des personnels, le télé-travail et le travail à distance.*
Nous évoquerons également les fiches d'impact de tous les postes et services restructurés et, sans faire de discrimination, plus particulièrement la charge de travail qui impactera la Trésorerie de Pau CH. Et au-delà des structures, nous évoquerons le plus important à nos yeux l'aspect humain.
Il y a les postes restructurés mais aussi ceux abandonnés où il ne reste plus que le Capitaine.
Nous vous signalions lors du CHS-CT du 11 octobre que si M Darmanin, fin août, avait visité le Centre de Contact flambant neuf, il ne s'était pas risqué à visiter une Trésorerie peuplée…..d'un agent ou devrait-on plus communément dire dépeuplée d'agents.
M Darmanin selon la presse locale avait même pris l'engagement de maintenir la Trésorerie de Monein…..Pour autant, cette dernière hormis le Chef de Poste, ne dispose d'aucun moyen humain permettant de faire en sorte que cette Trésorerie fonctionne dans des conditions normales.
Pire en un an elle a vu ses effectifs passer de 3 à 1.
Votre prédécesseur avait mis fin au calvaire que subissaient 2 Chefs de Poste ne disposant plus d'agents.
La Chef de Poste de Monein dont la santé se fragilise au fil des jours (en atteste la fiche de signalement qu'elle vous a transmise, les contacts pris avec le médecin de prévention) ne saurait être tenue pour responsable des atermoiements des uns ou des autres voire des effets d'annonce.

Mme la Présidente, en tant que responsable du département en charge de la sécurité des agents placés sous votre autorité et dans le cadre des attributions qui vous sont conférées les représentants FO-Finances64 vous demandent solennellement aux termes du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié de porter assistance à notre collègue en allouant le personnel nécessaire au bon fonctionnement de ce poste et ce en conformité avec la décision ministérielle de maintenir ce poste. A défaut, de prendre toutes les mesures appropriées et non des pseudos expérimentations afin que cesse ce risque psychosocial.

►Les fiches d'impact concernant les restructurations:

Afin d'être concis et de ne pas rajouter de l'inquiétude supplémentaire nous évoquerons chaque restructuration en rapportant fidèlement les informations fournies par l'administration ainsi que les réponses à nos questionnements.

Rappelons que ces fiches sont rédigées d'une manière que nous définirons de «light» car il semble que le «copier/coller» du «sans impact» ait été la règle.

Le service RH s'est engagé à rédiger une note de service départementale sur les conséquences des restructurations.La Directrice nous a précisé qu'elle avait demandé aux Chefs de poste de «cibler» les agents effectuant les tâches transférées.

□ **Secteur Basque**:

- **Fusion des Trésoreries de Hendaye et Saint Jean de Luz** :

Voici ce que précise la fiche d'impact: «I*e projet consiste à rapatrier sur Saint Jean de Luz les activités SPL d'Hendaye et celles fiscales des 2 postes concernés vers le SIP de Biarritz».*
«La trésorerie de Saint Jean de Luz sera spécialisée SPL ce qui réduira le champ des compétences requises par les agents et cadres. Les agents qui exercent la mission seront prioritaires pour la suivre à concurrence des emplois transférés. Pour ceux qui iront ou resteront à St Jean de Luz, une évolution de compétences sera peut-être nécessaire. Pour la Comptable d'Hendaye, en fonction des missions qui lui seront confiées en 2019».

Questions FO-Finances 64: Concrètement, quel est le devenir les agents, de ceux effectuant des «tâches impôt» et quels sont les effectifs qui partiront sur Saint Jean de Luz et Biarritz.

Réponse de la Direction: la Directrice n'a pas encore procédé à l'établissement du Tagerfip, c'est à dire la répartition des emplois de Hendaye soit à Saint Jean de Luz soit à Biarritz (comprenez que les emplois pourraient être transférés …..sans agents). Selon le Chef du Service RH, M Dareous, tous les agents de Hendaye souhaitant rester à Saint Jean de Luz sur des missions SPL le pourront. La Directrice a évoqué des permanences effectuées par un agent de Biarritz qui seront définies en concertation avec le Maire.
La Chef de Poste sera ALD département avec une garantie et une priorité d'obtenir un même poste sur 3 ans ainsi que des garanties financières sur la même période.
Rappelons qu'au précédent CHS-CT un représentant d'une OS avait fait part de l'intention d'un agent de Saint Jean de Luz de rejoindre le Sip de Biarritz.
Une OS souhaitait savoir si l'agent tenant les permanences disposerait d'une caisse. La Directrice n'ayant pas songé à un tel dispositif, du coup, n'a pas écarté cette possibilité.
Les élus **FO-Finances64** ont manifesté leur désapprobation eu égard aux risques potentiels de sécurité d'une telle démarche.

- Fusion de Tardets et de Mauléon et transfert de l'Hôpital de Mauléon à Pau CH:
Cette restructuration impactera 2 Collègues, le Chef de Poste de Tardets et l'agente.
Selon la fiche d'impact «*l'emploi de cadre C sera alloué à Mauléon.Le chef de poste assurera des missions au profit de différents postes».*

Quant au transfert des activités hospitalières vers Pau:
La fiche d'impact établie par la Direction indique : *«les conséquences sont limitées avec la possibilité pour l'agent concerné, le cas échéant, de suivre la mission. Les compétences SPL maintenues dans la trésorerie sont très proches des compétences hospitalières».*

Questions FO-Finances 64: Quel est le sort réservé aux agents?

Réponse de la Direction: …….l'emploi de cadre C de Tardets pourrait être transféré à Mauléon sans l'agente. Il semblerait que la Direction ait recueilli les desiderata de l'agente.
Le Chef de poste, à défaut de sufisamment de cadres A (3 Inspecteurs dans la filière Gestion Publique sur la RAN d'Oloron) deviendrait ALD de la RAN la plus proche, c'est à dire Pau, dixit le Chef du Service RH M Dareous.
L'agent de Mauléon s'occupant actuellement de l'Hôpital ne sera pas obligé de suivre la mission à Pau.

□ **Secteur Béarn:**

- Fusion des SIP de Pau Sud et de Pau Nord:

Le projet impacte 48 agents.Selon la fiche d'impact établie par la Direction «*Le secteur d'assiette ainsi que la cellule d'appui du SIP de Pau-Sud seront installés au 2ème étage. Le secteur du recouvrement fusionné ainsi que l'inspectrice le pilotant seront installés au 3ème étage. Ils seront placés sous l'autorité du Comptable de Pau Nord. Les secteurs RAR ,d'une part, et les cellules d'appui, d'autre part, seront fusionnés.*
Les travaux s'étaleront de novembre à décembre, le déménagement se faisant après réalisation de ces derniers».

Réponse de la Direction: Suite à l'intervention d'une OS sur le choix de la salle de réunion, la Directrice a tenu à préciser qu'elle avait «entendu et fait droit à la demande des agents» quant à leurs desiderata d'installation. En effet, les agents du Sip de Pau Sud s'étaient mobilisés, le plan initial de réinstallation proposé par la Direction ne leur convenait pas (les élus **FO-Finances64** avaient relayé leurs demandes au CHS-CT du 11-10-2018). Au final les agents ont obtenu satisfaction **et là est le principal,** nous avons salué cette décision!
Les dates d'emménagement dans les nouveaux locaux sont en attente des disponibilités de la CID.

- **Fusion des SIE de Pau Sud et Pau Nord**:
Toujours selon la fiche d'impact, «le projet concerne 32 agents, qui seront placés sous l'autorité du Comptable de Pau Nord avec des travaux également prévus sur la période de Novembre-Décembre.Si l'on se réfère à la fiche d'impact transmise par l'administration il n'y aurait aucune conséquence notable sur cette restructuration».

Questions FO-Finances 64: lors de notre visite de poste ainsi que dans nos déclarations liminaires (infra et celle du 11-10-18), nous vous avons fait part de l'inquiétude des agents sur leurs conditions de travail avec un sous-effectif de 6 emplois (qui font cruellement défaut en particulier dans les secteurs RAR et Comptabilité) ainsi qu'un possible transfert de la mission du pôle transverse par le biais du travail à distance sur Bayonne. Nous vous réitérons le souhait des agents de conserver leurs missions en y affectant les moyens nécessaires au bon exercice de leurs missions. De plus les agents de la comptabilité souhaiteraient un «isolement» par rapport à l'accueil afin d'effectuer leurs travaux avec un peu de sérénité.
Réponse de la Direction: La Directrice a établi un distinguo entre fusion juridique (01-01-2019) et «physique».Le plan organisationnel et matériel a été arrêté de concert entre les Chefs de Service et les agents avec une nécessaire coordination de la CID (installation possible entre la deuxième quinzaine de décembre ou la 1ère quinzaine de janvier 2019).

Elle réfute le terme employé par les élus **FO-Finances64** de «transfert» de tâches vers Bayonne sans pour autant nous préciser clairement ce que les agents feront.
L'organisation, selon ses propos, est en «cours de maturation».
La Directrice s'engage à ce que tous les agents des SIE et des SIP connaissent à la mi-décembre les tâches qu'ils auront à accomplir au 01-01-2019.
Pour la Directrice les agents n'auront pas après fusion des conditions pire que celles avant fusion.
Le Chef du Service RH (M Dareous) rajoute que le COPIL se réunira prochainement.
La Directrice précise, après consultation de M Mouligné (Chef du Service BIL) que les locaux permettent l'installation de 2 agents supplémentaires et qu'il n'y aura pas de gel de postes.
Le Chef du Service BIL prendra contact avec les agents quant à l'installation des lignes téléphoniques.Suite à notre intervention, il se rendra sur place afin de voir techniquement ce qu'il est possible de faire pour donner satisfaction aux agents de la comptabilité.

Nos commentaires: nous sommes intervenus pour signifier que le SIE avait besoin de renforts car après fusion et contrairement aux propos tenus par la Présidente ce service connaîtra une charge de travail plus importante avec notamment l'arrivée du recouvrement PAS. Nous avons dénoncé cette gestion de la pénurie.
Notre crainte est que l'administration sur un déficit de 6 emplois n'en comble au final que 2. Nous continuerons de nous employer dans les prochaines instances paritaires à porter les revendications des agents afin qu'ils obtiennent les effectifs nécessaires à l'exercice de l'ensemble de leur missions.

- **Transfert du Recouvrement Impôt de Nay vers le Nouveau Sip de Pau fusionné**:

Le nombre d'agents impactés s'élèvent à 2 (avec le Comptable).
Selon la Direction: «*La trésorerie sera spécialisée SPL ce qui réduira le champ des compétences requises par les agents et cadres. L'agent qui exerce la mission sera prioritaire pour la suivre à concurrence des emplois transférés. Pour ceux qui resteront à Nay, une évolution de compétences sera peut-être nécessaire*»

Questions FO-Finances 64 : quel est le sort réservé aux agents?

Réponse de la Direction: La réponse faite par le responsable du service RH a été similaire à celle faite pour toutes les Trésoreries, tous les agents auront la possibilité de rester sur Nay.

-**Transfert du Recouvrement Impôt de Morlaas vers le Nouveau Sip de Pau fusionné:**

«Le nombre d'agents impactés s'élèvent à 2 (avec le Comptable)»selon la fiche d'impact.La trésorerie sera spécialisée SPL ce qui réduira le champ des compétences requises par les agents et cadres. L'agent qui exerce la mission sera prioritaire pour la suivre à concurrence des emplois transférés. Pour ceux qui resteront à Morlaas, une évolution de compétences sera peut-être nécessaire.Pour l'agent concerné, s'il suivait le métier au SIP de Pau, le trajet domicile-travail augmenterait de 5 minutes. Il aurait accès au restaurant administratif.»

Questions FO-Finances 64: Que deviennent les agents, sachant qu'en 2019 il y a un départ à la retraite, la Trésorerie risque d'être fragilisée.

Réponse de la Direction: tous les agents pourront rester sur Morlaas mais la Présidente précise quant à la pérennité du poste ……qu'il n'est pas très éloigné de Pau.

- **Transfert de Bedous vers Oloron et transfert de l'activité Hospitalière de la Trésorerie d'Oloron vers celle de Pau CH.**
La fiche d'impact précise que: «sur le transfert des activités de Bedous, seul le Chef de Poste est concerné lequel sera affecté par la Direction sur différentes missions en 2019. Elle précise que le poste supplémentaire pourra être installé sans difficulté à la Trésorerie d'Oloron……

Sauf que l'activité hospitalière quitte le poste. Selon la Direction avec «*des conséquences limitées : possibilité pour les agents concernés, le cas échéant, de suivre la mission. Les compétences SPL maintenues dans la trésorerie sont très proches des compétences hospitalières*; *les agents bénéficient d'une garantie de résidence à Oloron* ».

Questions FO-Finances 64: Pouvez-vous nous préciser le devenir du Chef de Poste de Bedous de manière plus explicite? Un emploi sera donc transféré à la Trésorerie d'Oloron?

Réponse de la Direction: Le Chef de poste de Bedous, à défaut de sufisamment de cadres A (3 Inspecteurs dans la filière Gestion Publique sur la RAN d'Oloron) deviendrait ALD de la RAN la plus proche, c'est à dire Pau, dixit le Chef du Service RH M Dareous.
La Directrice nous précise qu'un agent du Sip d'Oloron tiendra une permanence dans la Maison de Service au Public de Bedous

Nos commentaires: Nous avons précisé que le Comptable de Bedous était très apprécié des élus locaux. Que de plus, outre l'éloignement du service public de proximité, la collectivité était endettée ayant souscrit un emprunt elle comptait sur les loyers versés par la DDFIP. Nous revendiquons un service public de proximité à la condition que soient alloués les effectifs nécessaires au bon fonctionnement du poste. A terme, le risque pour le Trésorier de Bedous aurait été de se retrouver seul à l'instar de Monein.

- Tranfert d'assignation vers la DRFiP 33 des dépenses de la Plateforme Interrégionale du ministère de la Justice (PFI) impactant le Service Dépense 64.

Contrairement à ce qui s'est passé pour le Service RH 64, les représentants **FO-Finances64** ont réclamé et obtenu de la Direction en amont la fiche d'impact concernant le Service Dépense.

*Selon la fiche d'impact: «Le Ministère de la Justice a opté pour la mise en place d'un service facturier (ressort de la **DRFIP33**)concernant une partie de ses dépenses.La suppression de la distinction comptable chargé de la prise en charge et comptable chargé du recouvrement fait que les recettes correspondantes seront également prises en charge et recouvrées par Bordeaux.La conséquence immédiate est que le transfert de charges est évalué à 3 emplois nets même si les dépenses des Services Administratifs Régionaux (SAR) des Cours d'appel de Bordeaux et Poitiers restent traitées à Pau.*
Le départ du service implique un changement de process de travail pour les 3 agents concernés. La répartition entre cadre B et C n'est pas encore validée.Les autres agents restent au service Dépense».
Questions FO-Finances 64: quelles sont les garanties dont disposent les agents?
Selon la fiche d'impact 3 agents vont devoir quitter le service, quels sont les critères que vous avez retenus, est-ce l'ancienneté administrative ?

Réponse de la Direction: La Direction précise que le critère de l'ancienneté administrative n'a pas été retenu sans pour autant nous indiquer quels sont ceux qui présideront à pousser nos collègues hors du service.
Elle nous précise que des entretiens individuels ont été menés.Suite à ces entretiens il apparaît qu'aucun agent n'est désireux de partir du Service.
Le responsable du Service RH, M Dareous précise que les affectations sont «Direction» ,que le Centre de Contact est Direction avec des vacances en B mais pas en C. La Directrice ajoute que la répartition des départs de B et C n'a pas été faite, mais qu'elle souhaite donner de la visibilité aux agents et en particulier formuler une demande de mutation nationale s'ils le souhaitent en fonction de leur «appétence».
M Dareous conclue qu'il y a 2 postes vacants à la comptabilité et un qui devrait se libérer au service RH avec un départ à la retraite dans le premier trimestre 2019.
La Directrice accordera une priorité aux vœux formulés par les collègues avant d'attribuer les postes aux agents qui viendraient de «l'extérieur».

Nos commentaires : Il convient de se remémorer les propos tenus par M Nesa (Ancien Directeur de la DDFIP64) selon lesquels il avait candidaté pour le Centre de Contact, craignant que la DDFIP64 à terme ne devienne une «coquille vide» les tâches étant transférées à la DRFIP 33.

En réponse à notre liminaire:

►Sur la charge de travail impactant le CH de Pau la Directrice va être très attentive. En effet, nous lui avons précisé que le transfert des activités hospitalières d'Oloron étaient très importantes (gestion des hébergés, nombre de titres et de mandats,traitement de la Banque de France etc.….). Qu'il était nécessaire de renforcer ce poste.
Les élus **FO-DGFIP64** seront plus que vigilants lors de la communication du Tagerfip.

►Sur les conditions de travail difficiles (pour rester poli) de nos collègues de la Trésorerie d'Anglet Amendes.Pour mémoire, dans notre liminaire, nous indiquions:

«Nous aurons l'occasion, au cours de ce CHS-CT d'évoquer la Trésorerie d'Anglet et plus particulièrement la mission amendes où nos collègues sont en grande souffrance. Ils vous ont écrit, les représentants FO-DGFIP64 vous ont saisi également de ce sujet, les agents vous ont proposé des solutions.Quelles mesures comptez vous prendre?»

En effet nous avions pris contact avec la Directrice pour faire droit à la demande des agents. A défaut, nous lui avions précisé que les élus **FO-Finances64** demanderaient une enquête du CHS-CT.

La Direction a affecté deux collègues de l'EDR à la Trésorerie pour des misions d'amendes et d'accueil.
Nous avons indiqué toutefois à la Direction que ces agents ne connaissaient pas «la matière amendes». En réponse M Dareous a précisé qu'ils seraient accompagnés dans la formation notamment celui qui effectuera l'accueil mais également du traitement de délai et du publipostage.
Le deuxième EDR se consacrant d'ores et déjà aux prises en charge.
Ils resteront en place jusqu'au 31-12-2018, passé ce délai la Directrice fera le point sur la situation.
De plus le Chef de Poste de la Trésorerie d'Anglet s'est rendu avec une agente à la Trésorerie de Bordeaux Amendes. A l'inverse le Chef de Bordeaux amendes et ou un agent spécialisé pourrait se déplacer . De la même manière un soutien a été apporté par la Trésorerie de Mont de Marsan.
Au delà de ces soutiens ponctuels une agente de la TPM de Bayonne anciennement amendes (lettre de mission) va assurer sur 4 semaines un soutien, une formation (du 19-11-2018 au 14-12-2018).
De plus, l'adjointe de la TPM de Bayonne viendra paramétrer la phase comminatoire amiable.
La Directrice a tenu à préciser que tous les aprés-midis la Trésorerie serait fermée au public.
Le Chef de Service de BIL, M Mouligné a signalé que le retard inhérent à l'installation des postes téléphoniques était imputable à SFR, le transfert des lignes s'est opéré de manière tardive.
Nous avons tenu à préciser à la Directrice que les agents étaient de très bonne volonté, que la Direction les avait mis dans une situation difficile par manque d'anticipation (cf nos comptes-rendus des précédents CHS-CT et CTL).
Qu'enfin ils avaient à faire face à une population difficile.

►**Sur la situation de RPS à Monein**:
Nous n'avons pas été les seuls à intervenir sur la situation précaire que connaît notre collègue de la Trésorerie de Monein. En effet, l'Assistante Sociale a dressé, en coordination avec le Médecin de Prévention ,un constat alarmant sur la situation de notre collègue.
Rappelons que cette collègue a vu ses effectifs fondre en un an de 3 à un. Que M Darmanin a fait connaître sa décision de maintenir la Trésorerie alors que la Direction Locale souhaitait la supprimer. Que pour autant notre Ministre n'a pas alloué les effectifs nécessaires au bon fonctionnement de la Trésorerie.

La Directrice a tenu à préciser que des solutions étaient envisagées. Les agents d'une Trésorerie pouvant effectuer des travaux pour le compte de Monein.
Les élus **FO-Finances 64** ont précisé que ces agents avaient déjà beaucoup de travail sans en rajouter. Que de toutes les manières cela ne réglait en rien le fait que la collègue se retrouve seule dans les locaux. Nous avons demandé à la Directrice de permaniser l'EDR.
La Directrice s'est engagée à prioriser l'EDR sur ce poste, d'autant, a-t-elle précisé, que les postes de Arzacq et Laruns bénéficieront d'emplois spécifiques. Par contre, elle ne peut pas prendre l'engagement de «pérenniser» l'EDR.
Nous avons rappelé, si nécessaire, la responsabilité de la Directrice et évoqué plusieurs solutions afin de pallier à ce risque de RPS. En fin de réunion la Directrice nous a précisé qu'en tout état de cause, elle rencontrerait la collègue.

► **Le télétravail:**

La Direction attend la sortie de la circulaire propre à notre Ministère avant de lancer le dispositif.
Tous les collègues ne seront pas éligiles au télétravail, le décret (n°2016-151 du 11 février 2016) écarte du bénéfice du dispositif les activités (et non les fonctions) :

- les activités exercées sur le terrain type audit, vérification en entreprise etc.…
- la manipulation de valeurs ou d'actes, la tenue de la caisse, l'enregistrement d'actes, la saisie des déclarations IR,
- les activités nécessitant une présence physique obligatoire (gestionnaire de site,gardien….).

Il nécessitera l'autorisation de l'administration mais également la validation par le Chef de Service.
Il n'est pas envisagé pour l'instant de le faire sur un site distant, mais bien à domicile.
La quotité est fixée à 3 jours maximum par semaine et peut être mensualisé à raison de 12 j /mois.
Les droits et obligations du télétravailleur sont les mêmes que ceux des personnels travaillant sur site, le dispositif est réversible (1 an maxi, avec convention tripartite).Le plafond des télétravailleurs dans le département 64 devraient être de 90 (10% environ du total des effectifs).
La Direction, avec le retour d'expérimentation de la DDFIP73, rejointe en cela par certaines OS présentent ce dispositif comme un droit nouveau, une conciliation entre vie personnelle et professionnelle.
Nos commentaires: (par provocation) il s'agit de travail à temps partiel organisé?
Plus sérieusement, permettez-nous d'être circonspects sur ce prétendu nouveau droit pour les raisons suivantes:
- pour séduisant qu'il puisse paraître, le télétravail n'est pas la panacée. L'illusion d'une certaine liberté pourrait aboutir à une perméabilité accrue entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- d'abord tous les agents même s'ils le souhaitent,ne seront pas éligibles au télétravail;
- sur un plan matériel la Direction nous a indiqué que le transport à domicile de documents sera interdit (prévoir la numérisation de document sur clé USB);
- l'agent ne disposera que d'un ordinateur portable avec connexion VPN sans possibilté d'impression……
- il ne pointera pas, le Chef du service BIL nous a fait part de son expérience, la «surveillance» se fera sur le temps de connexion de l'agent.Il nous précise par ailleurs que les agents en général sont perdants car ils dépassent le temps de travail journalier sans possibilité de récupération.
M Dareous nous a précisé que dans l'applicatif Sirhius à l'instar de la journée de congé, l'agent posera une journée «télétravail»;
- Suite à nos interrogations en matière d'assurance, la Direction nous a indiqué que l'agent devrait probablement souscrire une assurance pour «télétravail» et une autre pour risque d'accident.S'il y a un surcoût,il sera à la charge de l'agent.

L'agent, bien entendu devra veiller à la conformité des installations internet et électriques (dont le coût est à sa charge).

De plus, que dire du prétendu choix d'un agent entre télétravailler ou effectuer journalièrement 120km par jour? L'agent subira plus qu'il ne choisira le télétravail!

Nous nous sommes interrogés sur le «retour» de l'expérience du 73 …..en effet, des agents exerçant en Trésorerie bénéficiaient du télétravail.

Il sera difficile dans des petites unités ou même moyennes déjà en difficulté sur le plan des effectifs de voir un ou deux collègues exercer du télétravail dans la mesure où leurs absences devront être compensées par ceux présents sur le site. Il appartiendra au Chef de Poste de veiller à une bonne harmonisation sous peine de dégradation de l'ambiance de travail!

«Contrairement à une idée reçue, ce n'est donc pas une avancée sociale au bénéfice des salariés, mais un moyen de restructurer les services et de faire des économies pour l'employeur. Ainsi, le partage du temps d'occupation de bureau ou «time share» est désormais envisageable puisque l'Administration, toujours à la recherche d'économies budgétaires, pourra très bien rentabiliser les mètres carrés des locaux en affectant 2, voire 3 agents, sur le même bureau en fonction de leurs jours de présence obligatoire»

De plus comme précisé dans notre déclaration liminaire «***FO-Finances64*** *dénonce la mise en place des palliatifs, par le biais de nouvelles règles de gestion qui tendent vers la mobilité forcée des personnels, le télé-travail et le travail à distance».*

Les élus **FO-Finances64** sont bien conscients que le télétravail sera à terme un palliatif au manque de moyen et un nouveau justificatif du resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.
A moins d'être naïf, l'Administration a toujours tendance à répondre aux revendications des personnels dès lors qu'elle y trouve un intérêt substantiel en matière budgétaire.

En questions diverses:

Sur le gestionnaire de file d'attente que ce soit à Pau ou à Bayonne la Direction n'a pas pu faire de «retour» aux OS. Seules précisions apportées par le Chef de Service de BIL, le prestataire serait disposé à aider autant de fois qu'il le faut au paramétrage du GFA. En ce qui concerne Bayonne, il précise la nature du problème : la CID n'aurait pas installée la sauvegarde.

Nous tenons à saluer et remercier Pascale Guinle qui quitte ses fonctions pour le travail accompli et l'attitude toujours constructive qu'elle a su entretenir avec les OS.

Nous souhaitons également à Mme Mirande, médecin de prévention une heureuse retraite, en début d'année 2019.

Les élus **FO-Finances64** au terme de leurs mandats (élection professionnelle en fin d'année oblige) tiennent à remercier l'ensemble des collègues pour leur confiance et leur soutien.

Vos représentants FO-FINANCES 64 à ce CHSCT
Jean BERNET - Titulaire (Trésorerie Oloron)
Sonia PUCHEUX Titulaire (BSI Pau)
Nathalie SABATHE – Suppléante excusée (BSI Cambo)
Majdouline FASSI-FEHRI Suppléante excusée (Centre de Contact)
Myriam CANNONE-Experte(Sip Pau Sud)