

**COMPTE RENDU CHSCT du 6 Octobre 2022 9h30**

Les représentants **FO-Finances 64** ont lu la déclaration liminaire suivante :

Monsieur le Président,

En 22 ans, les agents des Finances auront connu plus de 25.000 suppressions d'emplois subissant au passage des réformes structurelles continues.

Le ministère des Finances demeure le plus grand contributeur des suppressions d'emplois sur ces cinq dernières années dans la Fonction Publique de l'Etat à hauteur de 80 %. Le Directeur Général Adjoint s'est félicité d'une rupture avec les quinze dernières années sur le volume de suppressions d'emplois pour 2023, ces dernières ne seront « que » de 850 selon ses termes, obtenues en partie par la suppression de la taxe d'habitation et de la redevance.

À noter que les autres ministères voient dans le même temps leurs effectifs augmenter sauf Bercy !

Remarquons au passage qu'avec l'arrivée au SDIF de la taxe locale d'urbanisme, la Dgfiip aura perdu 156 emplois supplémentaires sur une prétendue « ingénierie des process ». En effet, là où 446 agents du ministère de la transition énergétique étaient nécessaires pour traiter cette mission, la Dgfiip n'en obtient au final que 290 ETP. Les volontaires ne se bousculent pas au portillon. 61 % des agents seulement souhaitent suivre leurs missions.

De plus, les recrutements aux différents concours ne sont pas à la hauteur des départs à la retraite qui se profilent dans les années à venir (5 000 départs/an).

Ces suppressions d'emplois ont non seulement impacté le maillage territorial, abandon des zones rurales et péri-urbaines, mais également aggravé et détérioré les conditions de travail de nos collègues. Les tensions sont palpables, la souffrance bien présente. Nombre de postes et services souffrent et ont le sentiment d'être abandonnés par la direction, sacrifiés sur l'autel des diverses réformes et suppressions d'emplois.

La crise sanitaire n'aura fait qu'exacerber ces tensions. Ajouter à cela, l'incompréhension grandissante des usagers qui se traduit dans bien des cas par des propos agressifs, voire violents lors des accueils.

Face à ces risques psychosociaux, les représentants **FO-Finances 64** prendront l'exemple du Sip de Biarritz. Nous avons malheureusement bien d'autres exemples. Il se trouve que ce service a fait l'objet dernièrement d'une visite de poste et que nous nous sommes engagés à faire remonter leurs doléances. Nous avons trouvé des locaux désertifiés, un encadrement impuissant face au manque d'effectif et des agents en souffrance.

Le SIP et notamment la partie recouvrement devait passer à l'applicatif Médoc Web le 3 octobre dernier. Sur un effectif de 6 au 31/08/22, 2 agents ont été mutés au 01/09/22. En compensation, un agent de l'assiette a été affecté à mi-temps au recouvrement à compter du 01/09/22. Cet agent effectue actuellement les formations recouvrement.

Il reste donc, au 01/09/22, 4 agents opérationnels au recouvrement. Sur ces 4 collègues, un est en arrêt de maladie depuis le 14/09/2022 pour intervention chirurgicale, jusque mi-novembre si tout va bien. Notons au passage que c'était le numéro 2 de la compta.

**Monsieur le Président, sachant que vous êtes garant de la santé et la sécurité des agents, que comptez-vous faire afin d'apporter une aide immédiate à nos collègues ? Elles ne comptent plus leurs heures et l'une d'entre elles dispose d'un nombre de jours de congés important.**

Raison pour laquelle **FO-Finances 64** dénonce la fusion des instances CTL et CHS-CT. La possibilité de réduire à une journée par an l'examen des conditions de travail de nos collègues est quelque part une forme de mépris.

En conclusion, **FO-Finances64** continue d'exiger l'abrogation de la Loi sur la transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'arrêt des suppressions d'emplois, l'abandon du NRP, la réimplantation de Centres des Finances Publiques de proximité avec les moyens humains dédiés afin d'assurer une égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire.

Après désignation du Secrétaire (CFDT) et approbation à l'unanimité du PV du 6 juin 2022, le Président a répondu aux différentes liminaires.

Le directeur ne souhaite toujours pas se prononcer sur les sujets nationaux évoqués dans les liminaires. Selon lui, le « pire n'est jamais sûr ». Il précise qu'il fera fonctionner les nouvelles instances comme les CHS-CT et consacra « autant d'énergie et de temps qu'il le faut ». Sur le volume de couverture des emplois, il convient de voir les « gains de productivité ». Quant au SIP de Biarritz, il a été alerté par le Chef du Centre. En conséquence, la direction a mis en place un plan de soutien à distance d'un formateur départemental. Il rappelle que les collègues disposent du soutien d'un collègue du SIE voisin. Les adjointes ont ou vont bénéficier d'un « passage en formation » et il envisage un plan d'action complémentaire sans en dire plus. Par ailleurs, il reconnaît de manière générale que l'administration propose trop de « contacts ».

***Nos commentaires et interventions*** : nous nous étions engagés à intervenir suite à une visite de poste annuelle à Biarritz. Notons au passage que **FO** s'était « battu » pour disposer d'un local syndical commun à Biarritz, l'avait obtenu après bien des obstacles, et mis en place des permanences à l'attention des agents. Nous ne sommes donc pas dans une démarche électoraliste mais, bien dans la défense des collègues face aux risques RPS.

Vos représentants **FO-Finances64** sont intervenus pour dénoncer les conditions de travail du Sip et plus particulièrement des collègues du recouvrement en sous-effectif (voir la réponse du Président supra). Elles ne sont que 2 à connaître l'application médoc.

Les représentants **FO** ont signifié au Président que les agents de la Dgfp étaient « des pions que l'administration déplaçait au gré des suppressions d'emplois afin de combler les vacances ». Et de citer l'exemple de la collègue qui jusque-là traitait de l'assiette et devra désormais, à grand renfort de formations accélérées, se partager 2 jours sur le recouvrement et 3 jours sur son ancien secteur.

Bref que du bonheur pour quelqu'un qui ne connaît strictement rien au recouvrement. Mais bon, pour la direction et l'encadrement, elle aura effectué les formations et par principe connaît désormais son nouveau métier.

En sus, cette collègue a connu deux « soucis administratifs » et se voit affecter sur un secteur qui pourrait à terme être transféré au PRS. Elle pourrait se voir signifier dans le futur par la direction une mobilité si elle ne restait pas à l'assiette.

Les élus **FO** ont transmis le souhait formulé par les agents de rencontrer le directeur sur le site.

Nous avons quelque peu « fâché » le Président sur la notion de « pion ». Il nous a précisé qu'il ne fallait pas être « parano » sur le sort de la collègue. Puis, il nous interpelle : « Vous, qui aimez tant les trésoreries » (sic) vous faisiez bien, avant la fusion, de l'assiette et du recouvrement.

Nous rappellerons respectueusement au Président que la fusion a eu lieu il y a 14 ans, que nous sommes tous désormais des agents de la Dgfp ramant dans le même bateau qui prend l'eau de toute part.

Pour la petite histoire, nous avons indiqué au Président que les collègues du Trésor avant la fusion n'effectuaient que du recouvrement. Avant de connaître l'ensemble du recouvrement, il fallait un certain temps sinon un temps certain. De plus, l'affectation de renfort, par exemple de nouveaux contrôleurs stagiaires pourrait être une solution sur le long terme.

Par contre, Monsieur le Président sachez que les collègues du Trésor et des Impôts regrettent cette époque, car ils rendaient un service public de proximité et de meilleure qualité (nous y reviendrons par la suite sur le DUERP avec une remarque de nos collègues du Sip de Oloron).

L'ordre du jour s'est poursuivi, différents points ont été abordés.

#### → **Présentation du CSA par l'Inspecteur Santé Sécurité Travail.**

Cette note a fait l'objet d'une présentation par l'ISST (inspecteur Santé Sécurité au Travail). Rien de nouveau que nous ne sachions déjà pas. Nous attendons le règlement type qui ne sera par définition que très peu voire pas du tout amendable en local. Nous comptons sur nos camarades du National afin de négocier au mieux ce règlement. Le Président n'est tenu qu'à 2 réunions CSA et une en formation spécialisée là où par le passé, il y en avait entre 8 et 10 (5/6 CTL, 3/4 CHS-CT). Un jour pour traiter des conditions de travail des collègues, c'est dire toute l'importance et la considération que le législateur nous accorde ! C'est le « travaillez plus et silence dans les rangs ».

De plus, le Président pourra « soustraire » de l'ordre du jour une question qui relèverait de la commission spécialisée pour la faire examiner par le CSAL.

#### → Programme budgétaire 2022- Avis du Comité

Fin septembre, le solde était de 14 856 €. La dotation aura été utilisée de la manière suivante 86 730 € en actions, 15 000 € pour les aménagements de postes et 25 210 € pour les formations.

#### → Examen du registre santé et sécurité.

Nous avons fait remarquer au Président qu'il disposera par la suite d'observations de collègues du CH de Pau sur une température avoisinant les 30 degrés dans les locaux cet été. La non-utilisation des ventilateurs pour des raisons liées à la covid (sauf bureau individuel) pose questionnement. La direction devra trouver des alternatives.

La direction indique, toujours sur le sujet des fortes chaleurs, un souci avec les passerelles sur Vauban. Des travaux de plâtrerie et de menuiseries ouvrantes seraient envisageables et se chiffrent à 30 000 €. Un cofinancement serait prévu.

Par ailleurs, des pistes seraient retenues pour des isolations murs/toitures.

À Orthez, serait envisagé des remplacements de menuiseries, de convecteurs en lieu et place de radiateurs. À Bayonne et Biarritz, la direction s'oriente vers une isolation par le toit.

Concernant l'installation de douches, elles ne seraient possibles qu'à Anglet, Bayonne et la Ddfip.

Vos représentants **FO** ont souligné une nouvelle fois les risques de chute au CDC des particuliers avec les accroches fixées au sol côté fenêtre. Suite à une visite de poste, nous avons signalé la persistance des infiltrations au SPFE de Pau. La direction le savait, l'a noté dans sa « liste des choses à faire ».

Enfin, la direction ne sait toujours pas si à l'antenne SDIF de Bayonne la portance des sols est conforme à la charge correspondant aux archives quand bien même il a été fait appel à 2 experts.

Le développement de la TOIP se fera par site.

#### → Transmission du DUERP/PAP (avis du Comité)

**FO-Finances64** s'est abstenu sur ce point précis comme deux autres OS, seule une votant favorablement.

Les raisons sont simples. Le duerp est une compilation des risques de chaque « unité » (remontées des agents et des Chefs de postes et de services) pour lesquelles la direction doit mettre en place des mesures de prévention et ainsi répertorier les risques dans le temps.

Les représentants **FO** sont intervenus afin de signifier que les fiches de signalement ne sont pas des mesures de prévention. Elles ne sont malheureusement que la conséquence d'agression verbale ou physique d'un(e) collègue. Certains membres du CHS-CT ont une vision différente fondée sur la non-récidive. Pour nous, représentants **FO**, il convient de mettre en place des mesures préventives efficaces destinées à protéger nos collègues de la première agression !

Nous avons également dénoncé le Duerp dans son suivi. Rappelons que les OS membres du CHS-CT participent sous la houlette de la direction à l'élaboration des mesures préventives. La conséquence est que nous sommes à la fois partie prenante dans ce document et par la suite « juge » de ce dernier. Le groupe de travail propose, ce sont les membres du CHS-CT qui, au final, donnent un avis.

Les élu(e)s **FO-Finances64** ont regretté qu'en réaction aux difficultés de fonctionnement de certains postes et services, dans les mesures préventives, ne figure plus la notion d'apport en moyen humain supplémentaire. L'Inspecteur Santé Sécurité Travail est venu à la rescousse de la direction précisant que cela n'était pas prévu dans la réglementation. Nous avons souligné toutefois que par le passé en réaction au NRP et suppressions d'emplois, le groupe de travail l'avait inscrit dans le Duerp sans que cela ne suscite aucune réaction. Depuis, le temps a visiblement passé... Nous faisons remarquer également que l'élaboration du Duerp et plus précisément l'objet de la prévention est d'essayer de mettre fin au risque (lorsque cela est possible) en recherchant sa cause (comme le précisait l'ancien ISST).

À titre d'exemple, nos collègues nous signalent : « Une quantité de travail, pression temporelle et complexité du travail. Stress lié aux pics de charges permanents, trop de missions prioritaires, calendriers des échéances rapprochés, indisponibilité des applications. Effectif insuffisant ».

La réponse du groupe de travail est toujours la même « Temps d'échanges professionnels et conviviaux. Sensibilisation des chefs de service sur l'allègement de la pression des indicateurs. Groupe de travail sur les risques psychosociaux pour définir les formations locales à proposer aux agents et aux chefs de services ».

**Vos élu(e)s FO constatent que les mesures de prévention dans le temps devraient être efficaces sauf à en faire une compilation annuelle formelle.** Lors de leurs visites de poste et diverses remontées, **bon nombre de collègues souffrent du manque d'effectif.**

Nous prendrons également pour exemple une remarque de nos collègues du Sip d'Oloron « Plus de temps ni de moyens à consacrer aux usagers, ce qui entraîne une rupture dans l'égalité de traitement des citoyens ». Voici la réponse préventive apportée : « Groupe de travail sur les risques psychosociaux en vue de mettre en place des formations au sein la Direction locale ».

Autre sujet, ces mêmes collègues signalent « un travail dans un environnement bruyant, travail en plateau ». Vos élus FO ont fait remarquer au Président que cela fait des années que nos collègues travaillent au « milieu des armoires » qui leur servent de cloison. Sur notre interrogation de l'apport d'une solution rapide, le président a précisé qu'il n'était pas question de monter des cloisons en secteur locatif ! Pour autant, FO remarque qu'il existe des solutions alternatives appliquées dans d'autres services.

De la même manière, il serait tentant de ne pas installer l'eau chaude dans les sanitaires d'Oloron en s'exonérant ainsi des dispositions du code du travail afin de répondre à la commande gouvernementale de l'hiver prochain. L'installation est une chose, la coupure une autre, indépendante de la première.

#### → Questions diverses

Vos élu(e)s FO-Finances64 ont à nouveau demandé un tableau des effectifs complet avec des lignes spécifiques pour les temps partiels, les contractuels, les détachés afin de disposer d'une vision globale.

De plus , nous souhaitons connaître le nombre d'aménagements de poste, ceux aménagés au titre du FIPHP (BOE: Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) ainsi que des sites concernés sur notre département par zone géographique d'affectation et par catégorie hiérarchique dans le respect de l'anonymat.

La visite de la Trésorerie d'Anglet par les membres du CHS-CT initialement prévue le 23 novembre 2022 est programmée le 5 décembre après-midi.

Fin de ce CHSCT

**FORCE OUVRIERE**  
**AGIR**  
**POUR NE PAS**  
**SUBIR**

#### **Vos représentants FO-FINANCES 64 à ce CHSCT**

Nathalie SABATHE - Titulaire  
Myriam CANNONE - Suppléante  
Jean BERNET -Titulaire  
Laurence OSSUN-Experte