



CHSCT du 22 mars 2022

Les agents s'invitent à la réunion et parlent des conséquences désastreuses des restructurations engagées sur leur travail et leur santé.

Le directeur doit assumer ses responsabilités :

Revoir ses plans et renforcer les services en sous-effectif !

Le CHSCT des Hautes Pyrénées s'est réuni le 22 mars 2022.

A l'ordre du jour initial qui prévoyait notamment l'examen de la situation du SIP départemental, la CGT Finances Publiques 65 avait demandé, suite aux difficultés exprimées par les agents lors de différentes HMI, l'examen de la situation des services directement impactés par les restructurations, à savoir :

Examen de la Situation de :

- Service de Gestion Comptable de Tarbes et plus particulièrement du service comptabilité.
- Trésorerie hospitalière de Lourdes.
- Trésorerie Hospitalière de Lannemezan.

Pour chacun de ces services, ainsi que pour le SIP départemental des agents avaient été nommés en qualité d'experts par la CGT. Ils ont ainsi pu apporter leurs témoignages sur leurs conditions de travail actuelles.

SGC de Tarbes : une parole poignante sur des conditions de travail révoltantes :

Un constat lucide, implacable et des mots forts.

Le service comptabilité du SGC est submergé par une charge de travail colossale due aux restructurations. Depuis plus de 7 mois les agents de ce service cumulent des heures supplémentaires.

L'un d'entre eux est même écrêté 20 h chaque mois, depuis 7 mois ! Cela n'est pas sans conséquences sur leur santé (pertes de sommeil pendant des semaines).

La charge de travail est telle que les agents reportent leurs congés, voient la qualité du travail qui se dégrade et des usagers qui en subissent les conséquences.

Certains usagers sont relancés alors qu'ils ont payé mais la somme n'a pas été correctement imputée faute de temps et de moyens.

Le constat des agents concernés est sans appel.

Une restructuration mal préparée et des services en sous-effectif dont la charge du travail a été sous-évaluée.

UN SGC DISPROPORTIONNE.

Rappelons que le SGC de Tarbes est le 5^{ème} de France par le nombre de budgets et de collectivités gérées et que nous sommes le département d'Occitanie qui a le plus poussé la logique de concentration des services mais au prix : **DE LA MISE EN DANGER DE LA SANTE DES AGENTS ET D'UNE DEGRADATION DE LA QUALITE DU TRAVAIL EFFECTUE.**

Pour des agents qui ont le sens du service public, cela aussi est inacceptable.

Ces lignes ne parviennent d'ailleurs pas à retranscrire l'ambiance qui régnait lors de ce témoignage : un premier silence lourd de sens a suivi cette prise de parole.....

Un constat aussi : une direction et un chef de service informés de cette situation scandaleuse mais qui ont préféré laisser faire, l'important étant que le totem NRP aille à son terme selon les plans initiaux, même au détriment de la santé des agents.

Jusqu'à ce 22 mars telle a été la stratégie profondément choquante de la direction.

Mais aujourd'hui les agents disent STOP !

Leurs demandes sont CLAIRES : **il faut arrêter le massacre, IL NE FAUT PLUS**, après l'intégration des collectivités précédemment gérées par Tarbes Adour Echez, la création de l'antenne d'Argelès Gazost et de Maubourguet, accroître leur charge de travail en poursuivant les restructurations en fusionnant Bagnères.

La raison doit désormais prévaloir, ce Nouveau Réseau de Proximité décidé en dépit du bon sens et sans aucune préoccupation sur les conséquences en matière de conditions de travail DOIT ÊTRE REVU.

Doit-on rappeler que la DGFIP était tout à fait ouverte à l'examen d'un NRP qui aurait prévu 3 ou 4 SGC dans le département (c'est le cas en Lozère, en Ariège, dans le Gers, dans le Lot....).

Notre direction actuelle comme la précédente a voulu passer en force.

Aujourd'hui il est IMPERATIF que Bagnères de Bigorre devienne un SGC de pleine compétence et non pas une antenne hospitalière dénuée de sens.

Au-delà de cette question de fond dont on mesure la portée, il a été demandé à la direction de prendre des mesures de soutien IMMEDIATES par l'affectation un EDR à plein temps au Service comptabilité du SGC de Tarbes.

Il est inqualifiable qu'une direction parfaitement au fait de la situation ait laissé pourrir une situation à ce point. Car c'est bien la direction qui suit les écrêtements horaires des agents et en informe les chefs de service.

Il aura donc fallu une intervention de la CGT et l'interpellation directe d'un agent se faisant le porte parole d'un service, pour que la direction daigne s'intéresser aux conditions de travail des agents.

La CGT a demandé et obtenu qu'une enquête CHSCT soit diligentée au sein du SGC de Tarbes.

Le directeur doit prendre la mesure de ce qui se passe, il doit intégrer que les restructurations ne doivent pas se faire au détriment de la santé des agents.

La CGT a rappelé que nombre d'études ont relevé le risque d'AVC et d'accidents vasculaires du fait de l'intensification du travail et notamment d'un excès de travail sur écran qui est devenu le lot quotidien de ce service.

La direction a une obligation de résultat (ce sont les textes) en matière de santé au travail et qu'elle est pénalement responsable en la matière !

La CGT va suivre la situation de ce service au quotidien et reviendra vers les agents très rapidement.

Trésorerie Hospitalière de Lourdes :

Là encore le témoignage d'un agent fut à nouveau révélateur de la démarche directionnelle.

Au préalable il convient cependant de souligner que tous les agents de la trésorerie de Lourdes avaient demandé à être reçus en CHSCT du 22 mars pour s'exprimer sur leur situation tant ils étaient en souffrance.

Le directeur leur a refusé cette possibilité alors même que les textes du CHSCT, contrairement au CTL, permettent d'accueillir des experts sans limitation de nombre.

Comment interpréter autrement l'attitude du directeur que par la volonté d'empêcher l'expression libre des agents dans une instance dont les débats font l'objet d'un compte rendu précis.

Pour tenter de désamorcer le conflit, le directeur s'est déplacé à la trésorerie hospitalière de Lourdes le 18 mars.

Toutefois, comme les paroles s'envolent et les écrits restent, un agent représentant ses collègues, est venu témoigner des conditions de vie au travail à Lourdes et des propositions que leur a faites le directeur lors de son passage.

Un texte rédigé par les agents a été remis au directeur (texte ci-joint et extraits ci-dessous) qui dit très clairement leur exaspération face à une réforme de structure hors de propos.

Bien que l'ensemble de l'équipe ait le sens du service public , sa conscience professionnelle ne permet plus de maintenir les missions essentielles attribuées à chacun.

Ce qui entraîne un sentiment de mal-être chronique dans le poste : stress, tensions, atmosphère électrique ayant des répercussions journalières sur l'ensemble des collègues.

Nous avons le sentiment d'être les laissés pour compte du département : aucune formation proposée pour nos nouvelles missions en 2021, aucun pôle de soutien départemental M21.

Les 2 arrivées prévues ne combleront pas le manque d'effectif.

Nous sommes à bout, découragés et désabusés.

La pression est telle qu'elle a déjà des conséquences néfastes sur notre santé.

Ils dénoncent le manque flagrant d'effectifs, l'insuffisance des deux créations de postes, les carences en formations, et leurs craintes (le mot est faible) si l'opération de restructuration allait à son terme avec l'intégration d'un autre poste en déshérence Lannemezan Hospitalière.

En effet, dans l'état actuel des choses, nous ne voyons pas comment il nous sera possible de faire lorsque les Hôpitaux de Bagnères et de Lannemezan arriveront au 1^{er} septembre et que nous serons devenus Trésorerie Hospitalière Départementale.

Et au-delà des écrits qui en disent déjà beaucoup, il y a eu les mots, particulièrement forts, dénonçant la dégradation imposée des conditions de travail, l'angoisse qui monte, la boule au ventre pour se rendre au travail, les arrêts maladie, les pleurs et les cris durant la journée de travail.

Face aux témoignages et au vécu des agents, nous avons vu un directeur qui fuit sa principale responsabilité, celle d'avoir imposé une restructuration sans réelle préparation et sans intégrer dans son calcul, la variable humaine, celle qui sans doute à ses yeux, doit s'adapter (quoiqu'il en coûte ?) aux schémas imposés.

Il a fini par concéder qu'il reporterait la création de la trésorerie hospitalière départementale si « **les conditions n'étaient pas réunies** ».

On pourrait donc penser que la raison l'emportera si l'on ne nous avait pas déjà récité la même chanson lors de la mise en place du SIP départemental.

A ce stade, et au regard de l'expérience passée, il faudra être des plus vigilants pour empêcher que ces mots directionnels ne se résument à une pure stratégie de contournement.

Mais le CHSCT du 22 mars a démontré que les agents ne sont pas disposés à accepter le sort qui leur est dévolu sans réagir.

La CGT sera bien entendu à leurs côtés.

Pour la CGT, les conditions de travail des agents, la qualité du travail ne peuvent être des variables d'ajustement que l'on sacrifie au gré du NRP directionnel.

Trésorerie Hospitalière de Lannemezan :

Un nombre suffit à prendre la mesure du désastre : **1,7**.

C'est la situation actuelle des effectifs de cette unité de travail alors qu'elle devrait compter 4 personnes à temps plein.

Il y a encore huit ans cette trésorerie comptait 7 agents et disposait d'un agent administratif hospitalier en renfort.

Ce sont des années de destruction programmée qui ont conduit à la situation actuelle : une structure dans l'incapacité d'assumer ses missions comme l'a bien souligné l'agent venu témoigner du vécu quotidien au sein de la trésorerie.

Des comptes d'attente qui accumulent des sommes non régularisées depuis des années, une gestion des hébergés à l'arrêt et dans l'attente du renfort exercé par deux EDR formés dans l'urgence pour cela, avec toutes les limites que cela comporte.

Ce service aurait besoin en urgence de la présence constante de 2 agents de l'EDR gestion publique et c'est bien loin d'être le cas puisque la présence d'un EDR en permanence n'est même pas assurée.

Il faut dire également, et de manière plus générale, que la gestion des EDR mériterait une révision complète et principalement une remise en cause de leur présence dans les EFS du département, une présence qui constitue essentiellement un affichage politique et doctrinal qui aboutit au démantèlement des services publics de proximité.

SIP départemental : Autre chiffre parlant : -7.

L'équivalent du nombre d'emplois vacants sur un effectif total implanté de 49 agents. Telles sont les données objectives d'une naissance aux forceps du SIP départemental que 78 % des agents des SIP rejettent, bien conscients que l'on n'ajoute pas des contingences à un service en difficulté sans conséquences directes sur le fonctionnement du service et la vie au travail des agents.

- Un service à l'usager qui se dégrade : le site principal à Tarbes très difficilement joignable au téléphone, des horaires d'accueil physique qui se réduisent depuis le début de la pandémie, alors que l'exemple de

Lourdes montre à quel point une plus grande amplitude horaire d'ouverture permet de régler des problèmes et de désengorger les accueils.

Certes, au sein de l'unité, la nouvelle cheffe de service a engagé un plan d'action (groupes de travail, pool téléphonique dédié, réflexions sur l'organisation du télétravail, réorganisation de l'accueil physique) mais les difficultés du service ne sont pas propices à créer de la cohésion mais au contraire des tensions entre services et entre agents.

Ainsi, le secteur recouvrement en vient à mettre en cause le manque d'harmonisation des horaires de l'antenne de Lourdes alors que le fond du problème est bien le manque de moyens humains, résultat du manque de personnel affecté lors du transfert du recouvrement de Tournay, de Vic en Bigorre et de Bagnères.

Ces choix volontaires et assumés de l'ancienne direction ont fortement pénalisé le SIP de Tarbes.

Un service recouvrement qui, en dépit de l'arrivée de 2 contrôleurs stagiaires, reste lourdement pénalisé par le retard accumulé et le fait que deux agents de l'équipe EDR interviennent régulièrement dans les EFS. **Une gestion des EDR au bénéfice des Etablissements France Service et au détriment de la structure de pleine compétence.**

S'agissant de l'élargissement des plages d'ouverture au public du SIP à Tarbes, la chef de service a indiqué que les conditions n'étaient pas encore réunies du fait des problèmes d'effectif, l'amélioration de l'accueil téléphonique étant dès lors la priorité immédiate.

Aujourd'hui les efforts d'organisation, à l'évidence, ne suffiront pas à répondre aux difficultés rencontrées tant par les agents que par les usagers, **ce qui fait défaut aujourd'hui ce sont les moyens humains et techniques** : moyens humains déficitaires (non compensation en EDR des arrêts-maladies, des emplois vacants) manque de lisibilité sur le remplacement des départs en retraite (question à laquelle il n'a pas été répondu par la direction).

Les agents sont très inquiets sur le déroulement de la prochaine campagne IR et le choix du directeur de créer le SIP départemental au 1^{er} janvier 2022 alors que le SIP de Tarbes était lui-même « malade » risque donc d'être lourd de conséquences sur les conditions de vie au travail des agents.

S'agissant du service à l'usager il est intéressant de constater que le directeur fait preuve du plus grand mépris à l'égard de celles ou ceux qui ont eu l'outrecuidance de s'exprimer publiquement sur la dégradation du service en pointant les responsabilités : **non pas celle des agents mais bien celle des hauts fonctionnaires dirigeants et du gouvernement.**

Ainsi le directeur a-t-il considéré que le courrier d'une contribuable à son attention, expliquant le parcours du combattant qu'avait représenté sa demande de rendez-vous..... avait été orchestré.... par la CGT .

GROTESQUE !

D'autant que cette contribuable a été reçue quelques semaines auparavant par une collègue qui a témoigné lors de ce CHSCT, indiquant qu'elle lui avait tenue les mêmes propos.

A l'évidence le directeur apprécie peu les usagers/contribuables citoyens qui osent faire le constat d'une dégradation du service de proximité et sa déshumanisation.

Sans doute pense-t-il la même chose du récent rapport de la défenseuse des droits Claire Déhon qui considère que 12 millions de français sont de véritables exilés de l'intérieur en matière d'accès aux services publics.



Sur la situation de ces quatre services : SIP,SGC, THL, Lourdes Hospitalière... un fil conducteur : le NRP directionnel décidé de manière unilatérale, sans concertation, sans écoute des solutions alternatives, au bénéfice de tout autre chose que l'intérêt général et avec un désintérêt, pour le bien être des agents au travail.

Lors de ce CHSCT du 22 mars le réel a rattrapé un directeur qui comptait faire du déni sa marque de fabrique en continuant à déclarer tel un Leibniz des finances publiques : « **tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes** ».

Les agents de ces structures ont remis les choses à leur juste place, **ils ont clairement dit STOP à la poursuite des restructurations et demandé du personnel pour assumer leurs missions !**

Ils n'acceptent plus ce manque total de considération des directions pour leurs conditions de travail et leur quotidien.

Dans les jours et les semaines qui viennent, la CGT mettra tout en œuvre avec les agents pour que prévale la raison et demandera la réunion d'un CTL dédié sur l'ensemble de ces services.