



## Section de Meurthe et Moselle

**COMPTE RENDU DU CHSCT du mardi 16 octobre 2018**

### **CONCOURS LEPINE (dans le pied)**

**1ER PRIX DDFIP : INVENTION DE L'ACCUEIL SUR RENDEZ-VOUS IMMEDIAT**

**2EME PRIX DIRCOFI : LE SUIVI D'(IN)COMPETENCE**

**3EME PRIX INSEE : LA MACHINE A ENFUMAGE**

Pour éviter l'écueil de l'accueil cité administrative, nos fins limiers rois de la sémantique inventent l'accueil sur rendez vous « IMMEDIAT ».

Pourtant ce n'est pas faute d'avoir averti à maintes reprises nos fins stratèges sur les dégradations des conditions de travail générées par la nouvelle organisation de l'accueil.

Le présent nous donne tout a fait raison, plannings ubuesques, mécontentement général des agents, souffrance au travail,, mauvaise ergonomie des locaux et des résonnances empêchant la confidentialité, fiches de signalements, agressivité dans les files d'attentes de plus en plus longues.....

Pour ne pas perdre la face, nos fins stratèges reviennent à la situation antérieure, en jouant sur les mots et en inventant l'accueil sur rendez vous « IMMEDIAT ». Ceux ci ont négligé que la conséquence est la création de nouveaux maux pour les agents.

C'est fort de café, que mr Babeau comme Directeur de la ddfip 54 ait ordonné cette organisation néfaste et qu'en qualité de Président du chsct 54, il ne préserve pas la santé et la sécurité des agents .

Et dire que certains ont voté pour le plan annuel de prévention antérieur alors que Solidaires Finances constate un accroissement significatif des risques psycho-sociaux et l'apparition d'un nouveau risque le conflit de valeurs qui s'apparente à une contradiction entre le travail demandé et la conscience des agents .

Dircofi :notre bilan sur le suivi de compétence.

Mme Peucat arrivant en cours de séance n'a pas entendu nos propos liminaires sur la mise en place du bilan de compétence tel qu'il doit être mis en place dans la Fonction publique .

Dans la réglementation et la pratique, le bilan de compétences doit se dérouler à l'initiative du salarié, dans un organisme agréé librement choisi qui garantit la totale confidentialité de la démarche

Bilan de compétence se déroule en 3 étapes.

D'abord un entretien individuel pour définir les besoins et présenter les conditions de déroulement.

Puis une phase d'investigation qui permet d'analyser les aptitudes et les centres d'intérêts.

Le consultant propose au cours de cette étape des tests de personnalité, d'orientation professionnelle...

Enfin une conclusion avec remise d'un document de synthèse reprend le projet et définit les étapes envisagées de sa mise en œuvre. Les actions sont conduites, sauf exception, de manière individuelle, et le salarié est seul destinataire des conclusions du Bilan.

La note ne respecte pas ces préceptes. Elle emporte des conséquences inquiétantes hors réglementation pour l'agent. Pour preuve, cet extrait de la note du 18 juin 2018 :

« Si les compétences... étaient jugées inadaptées ou insuffisantes au regard des fonctions occupées et dans l'intérêt du service, une nouvelle orientation professionnelle devra être proposée. A ce titre, l'Agent sera invité à participer au prochain mouvement de mutation correspondant à son grade. »

Rappel : Solidaires Finances Publiques avait déposé un recours auprès du Conseil d'état. En fin d'année 2017, l'administration, consciente des risques, a retiré sa note du 6 février 2017 mais s'est également empressée de proposer une nouvelle mouture avec application en 2018 pour la DG et structures assimilées, et des directions expérimentatrices. Cette nouvelle mouture millesimée 2018 fait l'objet d'une seconde procédure devant le Conseil d'État.

Vos représentants Solidaires Finances, malgré une présentation de Mme Peucat, bonne laudatrice de cette quintessence de l'échange métier, ont démolé point par point cette argumentation idyllique.

En effet, ces documents et conclusions empilés dans un dossier revient à créer un « fichier agents ». Qui plus est, ces conclusions pourraient être en contradiction avec celles de l'entretien individuel d'évaluation.

Présenté comme une simple expérimentation concernant le contrôle fiscal, quand on connaît la tradition de notre administration, nous pouvons nous attendre à une généralisation à toutes et tous dans les années à venir (à mettre en parallèle avec la rémunération au mérite et la mobilité forcée).

Ce suivi étant entièrement organisé par la hiérarchie interne, nous dénonçons un système dans lequel cette hiérarchie est à la fois juge et partie.

Nous laissons la conclusion au Médecin de Prévention : « c'est extrêmement négatif ».

La machine à enfumage de l'INSEE-NANCY

Le DUERP et la PAP 2017 ont joué l'Arlésienne. Longtemps attendus, quelle déception à leur réception : les risques RPS se sont évaporés comme par magie entre ces deux documents. Le DUERP a été dénaturé par la hiérarchie pour régler des comptes avec le petit personnel, dixit : « certains agents ne font pas leur travail ».

La fumée ne sort plus de la cheminée de la cantine. Celle-ci est fermée sans consultation du CHSCT. Derrière cette mesure, il y a une jolie économie pour l'INSEE, qui a supprimé la subvention de 45 000€ dédiée à ce restaurant. Quand on pense qu'elle rechigne à investir 7 000€ dans un abri vélos pour ses agents.

L'intersyndicale a refusé de se prononcer sur le PAP de l'INSEE en l'absence d'avancée dans notre demande d'expertise qui reste toujours bloquée.

Si nous devons attribuer un prix qui a un sens, nous le donnerions au rapport du Médecin de Prévention.

Ce rapport met en exergue le malaise des agents, la démotivation consécutive à la perte du sens au travail, étiolement du désir de s'investir, le ressenti de n'être utilisé que comme une machine, la différence entre travail prescrit et travail réel. Dans le cadre des restructurations, la parole des agents n'est jamais prise en compte.

Son discours a été mal vécu par le Président et les directeurs présents. M Babeau a été jusqu'à vouloir le censurer en lui interdisant de prendre la parole. Mme Fort, le médecin de prévention, ne s'est pas laissée impressionner et a maintenu ses propos, en précisant qu'elle les tenait uniquement dans le cadre de sa fonction.

Réorganisations des services de la DDFIP ou la Théorie du Chaos.

Dans le cadre de la remise des prix, nous avons déposé solennellement aux pieds du Président, une demande d'espace de discussion EDD, des agents du SIE de Toul. Ce n'est plus une épine, mais une écharde.

Les projets de réorganisation prévus au 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont les suivants :

- transfert de l'activité SIE du SIP-SIE de Pont-à-Mousson vers le SIE de Nancy Nord-Ouest,
- transfert de l'activité SIE du SIP-SIE de Toul vers le SIE de Vandœuvre,
- transfert de la gestion de l'Hôpital de Pompey et de l'EPHAD de Faulx de la trésorerie de Maxéville vers la trésorerie de Pont-à-Mousson Collectivités,
- transfert de la gestion de l'Hôpital de Cirey de la trésorerie de Blâmont - Cirey vers la trésorerie de Lunéville Collectivités.

Conscients des problèmes des restructurations, nous avons évoqué les règles de mutation et principalement des règles de gestion. Vos représentants ont aussi dénoncé une concentration des services sur Nancy alors que Mr Darmanin préconise une déconcentration de proximité. Cherchez l'erreur !!!

Seul Solidaires Finances a donné un avis circonstancié sur ces restructurations. toutes les Os ont voté contre ?

Les conditions de travail des agents de la DGFIP sont en constante dégradation depuis trop longtemps. La démarche stratégique, suivie des lignes directrices, et du plan d'adaptation des structures du réseau, ont participé activement à la remise en cause des missions et des métiers de

notre administration. Les réflexions en cours dans le cadre de CAP 22 s'inscrivent dans cette tendance lourde. Si elles débouchent sur des décisions, elles aggraveront inévitablement les atteintes à la santé physique et psychique des agents des finances publiques. Tous les signaux d'alerte (baromètre social, fiches de signalement, déclarations d'accident de service, enquêtes et rapports des acteurs de prévention, droits d'alerte des représentants CHSCT ...) en attestent.

Les mesures curatives, telles que les chartes de bonnes relations du travail, la semaine QVT, les

cellules d'écoute psychologique ne sont que des palliatifs. Il devient urgent de s'attaquer enfin aux

causes réelles du mal être au travail : suppressions d'emplois, fermetures et restructurations de

postes ou services et réorganisations incessantes.

Les représentants de solidaires finances exigent

- la prise en compte effective de la réalité du travail et de l'avis des agents en matière d'organisation du travail.

- la consultation préalable des instances représentatives des personnels concernées, dans des délais

suffisants, avant toute évolution de structure, sur l'organisation du travail, les emplois et les moyens

de fonctionnement, sur la base d'un projet documenté. Celui-ci devra tenir compte de l'avis et des aspirations professionnelles des agents impactés par les décisions de l'administration.

- un bilan contradictoire des mesures de dématérialisation et des simplifications précédemment mises en oeuvre, avec les organisations représentatives du personnel, notamment, quant à leur impact concret sur les emplois et le travail réel.
- un moratoire sur les réorganisations de services et les suppressions d'emplois, afin de reconstruire les repères fonctionnels et professionnels fortement dégradés au cours de ces dernières années.

PROPOS LIMINAIRES AU CHSCT DU 16 ET AU CTL du 17 OCTOBRE 2018

Monsieur le Président,

John Fitzgerald KENNEDY disait «l'art de la réussite consiste à s'entourer des meilleurs...»

Alors, monsieur le Président, excusez-nous mais depuis quelques mois, vous avez l'art de réussir dans les politiques du pire.

En effet, vous bombardez sans retenue les agents des différents services de risques psycho-sociaux.

Après les SIE de TOUL et de PONT A MOUSSON, après une déstructuration non annoncée d'un accueil de la Cité, après un démembrement des SFP du département, jusqu'où irez-vous?

Votre discours est contradictoire entre les bonnes intentions affichées dans le Plan Annuel de Prévention des risques psycho-sociaux et les annonces à la hussarde de vos réformes. Ceci est à mille lieux de rassurer vos agents. Et cela est en opposition avec vos missions de président du CHSCT.

Quand à l'accueil renouvelé de la Cité Administrative depuis le 1<sup>er</sup> septembre, il provoque un pétage de plomb des agents de tous les SIP.

Comme nous vous l'avons déjà dit lors du dernier CTL, nous vous demandons de revoir votre copie et nous exigeons que l'avis du CHSCT soit donné.