

n°2 février

Ordre du jour du CHSCT :

1- Les conditions de vie au travail au sein des services de la DDFIP

2- Questions diverses

1- Les conditions de vie au travail au sein des services de la DDFIP

Le directeur nous rappelle que c'est **un CHSCT un peu exceptionnel** dans lequel on va pouvoir débattre des conditions de travail des agents au sein des structures. Cette discussion portera les traces des différents évènements de l'année, dont le départ "impromptu" d'un comptable local. **Le sujet est donc sensible.**

Nous avons préparé un liminaire sur les conditions de vie au travail. On rappelle qu'**une enquête avait été réalisée en 2009/2010** auprès des agents à l'initiative des OS dans le cadre du CHSCT. Le taux de réponse avait été important. Les chiffres ressortaient déjà de grosses problématiques de stress dans les services. Un diagnostic organisationnel avait été réalisé auprès de quelques trésoreries. Un plan d'action avait été réalisé. Un suivi d'actions a été mené en 2014 : le taux de réponse avait été plus faible. Malgré tout, **le taux d'insatisfaction restait important**. On constate que les problèmes perdurent **maintenant depuis 10 ans. La dégradation des conditions de vie au travail se poursuit. On interpelle directement le président sur le sujet.**

Le président nous répond que le stress, qui existe dans nos métiers (accueil public, périodes de rush dans l'année, recouvrement difficile...) **est une problématique importante**. Ce problème se renforce par le sentiment d'un changement permanent et d'un manque de visibilité (outils, priorités qui se modifient...) qui va à l'encontre de l'idée qu'on se fait de la stabilité de nos missions. Il ya eu le RGPP, la MAP, maintenant CAP 2022. "Que peut-on faire à notre niveau ?" Il évacue le sujet au niveau national, au niveau DGFIP : il y a des interrogations nombreuses qui auront forcément un impact un jour en Creuse (rémunération au mérite, instances du dialogue social...) liées à CAP 2022. **Le mérite lui paraît par exemple une vieille notion très 19 ème siècle... On est d'accord.**

Mais peut on éliminer le stress ? Le médecin de prévention pense que ce n'est pas possible. Elle se permet de préciser que ce qu'elle entend dire des échanges (réorganisations de travail, suppression de postes), lui semble plutôt relever de la dépression et de malaise au travail qui existent également dans d'autres administrations. **Les problématiques sont les mêmes mais exacerbées ici.** De son point de vue, le contexte d'isoler totalement un agent est très crucial. **Le médecin rappelle qu'il faut être très vigilant au niveau du repérage des situations. Celles-ci peuvent rapidement se dégrader sans qu'aucun paramètre ne puisse le prévenir.**

Sur la question du dialogue de gestion et de la question des indicateurs, le DG a, depuis 2 ans, décidé de sortir du management par indicateurs. Le directeur dit qu'il fait des dialogues de gestion uniquement avec les chefs de service sur 2, 3 grands axes concernant le service. La partie chiffres ne dure pas plus d'un quart d'heure sur 2 h de discussion. Concernant les moyens, le directeur nous dit qu'il connaît les chiffres de suppression d'emploi fin décembre de l'année. L'impact se fait en septembre pour la RH, pour l'orga en septembre N+2. **Les suppressions d'emplois sont bel et bien facteur de stress. Il nous dit que c'est bel et bien ce discours qu'il porte partout (délégué, DG et OS).** Pour faire face à tout cela, il nous parle de l'ASR...Il nous reparle également du stress des cadres : pour lui c'est important que la structure cadres soit solide. Il nous parle des différentes difficultés : par exemple des défiliarisés...A-t-on mis les bons moyens ?...**Le président avoue qu'il lui faut plus d'oxygène.**

Nous constatons de notre côté, qu'un certain nombre de problèmes avait été soulevé sans appui clair de la direction, en l'occurrence sur Aubusson. La trésorerie aurait pu bénéficier d'un soutien plus important que l'EDR et un ancien comptable. Le contexte d'Aubusson (com com la plus endettée de France, affaires judiciaires...) était tellement particulier que d'autres solutions auraient dû être prises. **On peut se demander si Aubusson ne va pas représenter un "modèle" pour le futur, avec une généralisation de ces grandes difficultés? Le président avoue que cela peut revenir...** Vu le contexte, "il faut regrouper nos forces", d'où des restructurations nécessaires selon lui...d'où le fameux SAR.

Concernant Bénévent : le président trouve que cela va mieux qu'il y a un an même s'il est nécessaire qu'il y ait des aides... **La sonnette d'alarme a pourtant été tirée après !**

Concernant Crocq : pourquoi éliminer un poste sur Crocq sachant qu'il se retrouvera seul ! Le président **répond qu'avec l'aide d'un EDR, ça passe !** Il précise qu'il faudra agir sur Crocq ! Problématique des sorties d'école., faire tourner l'EDR...

Concernant Bonnat : ils ne sont plus que trois avec un nouveau comptable. Problématique des permanences avec problèmes de connexion Internet...Il va être testé à **Chatelus l'accueil sur rendez-vous.**

Concernant Gouzon : cela arrive fréquemment que le poste soit fermé, faute d'agents.

Le président nous dit qu'on arrive au bout d'une logique avec le rabotage systématique des effectifs sans réforme de structures. "On est obligé de changer la façon de voir les choses sinon on va droit dans le mur". La CGT est effectivement d'accord avec ce constat... **Mais pas sur les solutions à envisager !**

Les systèmes d'entraide... arrivent aussi au bout. Le président nous parle du SAR. Mais **on va les prendre où les emplois ??** Faire un SAR en piquant dans les services, cela n'a aucun intérêt.

On constate qu'il existe des problèmes dans chaque service. Que fait-on derrière? Le président répond encore et toujours EDR et ASR...Il interviendra courant de l'année pour parler du réseau en 2019 : on devine aisément la suite...(suppression massives de postes comptables !)
La CGT ne peut se satisfaire de ce type de réponses !

2- Questions diverses

Question : Est-ce que vous serez remplacé par votre n°2 ?

“Très bonne question” : possible...**CF la Cour des Comptes et sa remise en cause des AGFIP Classe exceptionnelle...**En effet ,dans les petits départements, le futur numéro 1 positionné pourrait être un AFIP.

D'autres débats ont suivi sur l'avenir de la DDFIP en Creuse : **aménagement du territoire, réorganisation des missions avec CAP 2022.**

Pour nous, l'importance d'une vraie politique d'aménagement du territoire est cruciale.

Le Président nous répond que la seule possible création de structure publique de plus de 100 agents à court terme en Creuse ne peut être **qu'une maison d'arrêt....** On peut être **déçu de voir que la DGFIP n'est pas associée** à ces sujets dans la Creuse, terre d'expérimentation pour l'hyper ruralité.

Rappel de la médecin de prévention sur **l'importance de la visite quinquennale**, essentiellement pour les cadres A. On rappelle que des agents ont du dépointer pour assister à ces visites. Cette situation, entendue par le Président, va être régularisée car elle appartient au temps de travail.

L'assistante sociale nous fait part des rendez-vous qu'elle peut avoir avec les agents sur le sujet des conditions sociales. Elle est là pour accompagner aux différents changements intervenants dans la vie des agents. Elle peut également être sollicitée par le CHSCT : elle avait déjà réalisé des préconisations dans un service... Elle a noté l'ensemble des sites où il existe des difficultés.

Pour un futur CHSCT (26 mars), il y aura un point sur l'amiante.

Fin de la séance à 17 h 00.