



CHSCT DU 15 février 2018 :

Une direction surtout soucieuse de minorer les conséquences de ses restructurations sur les agents et leurs conditions de travail.

Préambule :

Alors que les CHSCT ont constitué une conquête majeure pour l'ensemble des salariés. Les ordonnances Macron ont liquidé cette instance dans le secteur privé. Aujourd'hui, et comme nous le confirment les documents de travail remis aux organisations syndicales dans le cadre de la réforme CAP 2022, le gouvernement veut signer l'arrêt de mort de cette instance représentative dans le secteur public à horizon de 2 019.

Parallèlement, nous avons découvert que la DGFIP trouvait des sources d'inspiration des plus « crapuleuses » pour approcher les difficultés des agents (est-il nécessaire de rappeler que ceux-ci sont soumis au feu roulant des réorganisations-restructurations depuis des années avec des destructions massives d'emplois à la clef).

Ainsi la DGFIP et sa cellule de médiation sociale a eu recours aux travaux du cabinet Montgolfière Management de Roland Guinchard (un cabinet qui n'est pas agréé par le Ministère du Travail et qui s'est notamment illustré dans des interventions à Orange et l'Opéra de Paris)**HONTEUX et SCANDALEUX.**

Mais cela en dit long sur la démarche de la DGFIP par rapport aux difficultés des agents, au mal-être au travail, aux risques psycho-sociaux et à la souffrance au travail (et là aussi est-il utile de rappeler que la direction des Hautes Pyrénées ne s'est pas privée ces derniers temps de minimiser ces questions et de dénigrer les agents quand il ne s'agissait pas de les culpabiliser).

Le CHSCT des Hautes Pyrénées s'est donc réuni le 15 février 2 018.

Les représentants CGT avaient demandé à ce que trois points soient ajoutés à l'ordre du jour et non des moindres :

- **La situation au Pole Contrôle et Expertise**
- **La situation du service comptabilité suite à la création du SAR**
- **La situation du SIE de Tarbes Lannemezan.**

Ces trois sujets renvoient en effet directement aux questions que soulèvent les réorganisations et restructurations à répétition imposées par les directions aux personnels, et aux conséquences directes sur les conditions de travail et la santé des agents qui les supportent.

Manifestement ces sujets majeurs ne concernent pas la direction qui se gardait bien d'en reparler dans l'instance qui s'y consacre.

Nous sommes bien confrontés à une direction adepte d'une technique consistant à considérer que l'on engage les restructurations sans se soucier des conséquences pour les agents et tant pis si toutes les recommandations et lignes directrices en matière de réorganisations prescrivent au contraire une prise en charge le plus en amont possible de celles-ci.

Il faut bien dire qu'à entendre notre direction, la souffrance au travail est hors-sujet (le qualificatif ne pouvant s'appliquer que sous le feu des bombardements)..... ce qui conduirait donc à faire passer les agents qui en font état pour de purs comédiens.

L'ordre du jour complété était donc le suivant :

- ① Approbation des procès-verbaux des réunions des 08/08/2017 et 15/09/2017.
- ② Situation au PCE.
- ③ Situation du service comptabilité suite à la création du SAR.
- ④ Situation du SIE de Tarbes Lannemezan.
- ⑤ Accueil du CFP de Tarbes.
- ⑥ Note d'orientation 2018 du Secrétariat Général.
- ⑦ Rapport de visite de l'Inspecteur Santé et Sécurité au CFP de Lourdes.
- ⑧ Programme d'intervention 2018 du CHS-CT.
- ⑨ Questions diverses :
 - Avancement du DUERP
 - Nettoyage du CFP de Tarbes

◆ SITUATION AU PCE de TARBES :

En premier lieu il convient de rappeler que du fait de risques psycho-sociaux avérés, un CHSCT extraordinaire s'était tenu le 8 août 2017 .

Depuis, la direction, fidèle désormais à une technique visant à stigmatiser les comportements individuels pour expliquer les difficultés d'un service s'est à nouveau illustrée en prenant une décision que l'on peut qualifier de quasi-disciplinaire à l'encontre d'un agent (déplacement d'office).

De même, s'il est utile de rappeler que le CHSCT n'est pas destiné à évoquer des situations individuelles, il convient de préciser que les représentants CGT ont été contraints de le faire, le directeur s'étant refusé à recevoir une délégation d'élus du personnel sur le sujet.

Lors du CHSCT, et par la force des choses, nous sommes revenus sur la situation d'un agent qui a demandé un détachement qui lui a été sciemment refusé par la direction alors que le service demandé par l'agent (le SIE de Tarbes-Lannemezan) est en grande difficulté et compte 6 emplois vacants.

Nous avons donc demandé, au regard de la situation vécue par l'agent, à ce qu'il soit tenu compte de sa demande de détachement au 1^{er} mai 2017.

La direction s'est refusé à prendre un engagement ferme en ce sens.

Mais au-delà des situations individuelles, et n'en déplaise aux « managers dirigeants » (c'est ainsi que se qualifie lui même le directeur), la situation au PCE est révélatrice d'une problématique plus large qui englobe le « management » du pôle fiscal.

De plus toutes les dernières annonces concernant les réformes en cours sur le secteur du contrôle fiscal, renvoient clairement à la notion de réorganisation d'ampleur.

De ce fait, et conformément aux orientations ministérielles « santé, sécurité et conditions de travail 2018 » les représentants du personnel ont demandé à ce que l'organisation du PCE des Hautes Pyrénées fasse l'objet d'un suivi spécifique en Comité Technique et CHSCT.

Un avis intersyndical sera communiqué à la direction à ce sujet.

Une démarche locale en cohérence avec la démarche des organisations syndicales au niveau national qui, au regard des réorganisations majeures de la mission contrôle fiscal, ont demandé à la DGFIP lors du groupe de travail national du 14 février 2018 à ce que le Comité Technique de Réseau et le CHS Ministériel soient réunis.

◆ SITUATION DU SERVICE COMPTABILITE :

La création du SAR dans le département (Service d'Appui au Réseau constitué de deux inspecteurs et un contrôleur au 1.01.2018) s'est traduit par une réorganisation au sein du service comptabilité puisque l'agent de catégorie B devant intégrer le SAR a été « ponctionné » sur le service comptabilité.

Les représentants CGT ont rappelé qu'ils avaient alerté par écrit la direction et les acteurs de la prévention (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail et Médecin de Prévention) au regard des difficultés rencontrées par le service comptabilité.

De plus, et alors qu'aucun agent de la comptabilité n'était volontaire pour intégrer le SAR, des agents de la DDFIP (qui maîtrisent Hélios) étaient eux volontaires pour intégrer le nouveau service.

La direction a décidé de faire la sourde oreille aux alertes des représentants du personnel, répondant de manière laconique par un courrier de quatre lignes qui venaient donc compléter une fiche de présentation du SAR de 10 lignes.

Rien dans la présentation directionnelle sur les conséquences directes de la création du SAR sur l'organisation et les conditions de travail des agents du service comptabilité.

Or c'est bien de cela aussi dont il s'agit.

La direction a d'ailleurs été obligée de reconnaître qu'une réorganisation majeure du service comptabilité était à l'œuvre avec des transferts de charge et de compétences qui allaient directement impacter les agents.

Elle a ensuite fini par délivrer le sens du déplacement au SAR d'un agent de la comptabilité : ELLE JUGEAIT ce dernier susceptible de MOINS BIEN ACCEPTER la réorganisation de la comptabilité et qu'à ce titre elle avait pris la décision de le « protéger » en le déplaçant d'autorité, et cela alors même que l'agent concerné a déposé une FICHE DE SIGNALEMENT évoquant clairement les effets de cette décision sur sa santé.

Aujourd'hui nous avons donc un Risque Psycho Social avéré reconnu par la médecine de prévention et une réorganisation du service comptabilité dont la direction s'est refusée à en présenter les cotours et conséquences pour les personnels.

En fait il s'est agi pour la direction et notamment pour le responsable de la gestion publique d'imposer au forceps une réorganisation sans débat contradictoire et sans donner la parole aux agents.

La CGT a indiqué qu'elle tiendrait la direction pour responsable des difficultés des agents et des problèmes de RPS qui pourraient s'en suivre.

De plus elle a indiqué qu'elle demanderait rapidement la tenue d'un CTL et d'un CHSCT sur la réorganisation du service comptabilité et ses conséquences en faisant en sorte que les agents puissent réellement s'exprimer.

C'est ce qu'aurait dû faire la direction si elle était véritablement soucieuse des questions de condition de travail et si elle avait respectée l'esprit de la note ministérielle sur les conditions de travail.

A titre anecdotique (encore que cela ne le soit pas vraiment) :

Face aux manquements de la direction par rapport à cette réorganisation, la CGT avait posé une visite du service comptabilité pour préparer le CHSCT du 15 février.

La direction s'est illustrée, montrant son sens aigu du dialogue social, en désignant M. Romain Pommier (chef du pôle gestion publique) pour « surveiller » la bonne tenue de cette visite de service.

De mémoire de représentant du personnel, jamais une direction n'avait utilisé un tel procédé pour « torpiller » une visite de service.

Ainsi, et au-delà du manque de respect évident pour la chef du service comptabilité , le directeur désigne le chef de pôle responsable de la dite réorganisation pour servir de garde chiourme.

PITOYABLE..... cette direction a décidément sa place dans le guiness des records en termes de dialogue social (on vous laisse le soin de deviner dans quelle rubrique).

Au-delà de la bassesse du procédé, il y a dans la démarche un caractère révélateur de la volonté directionnelle dans la période actuelle de passer en force pour les réorganisations et restructurations.

Pour la CGT, ces manœuvres d'intimidation ridicules ne la détourneront nullement du rôle qui est le sien auprès des personnels.

◆ SITUATION AU SIE de TARBES LANNEMEZAN :

La situation créée par la direction au SIE de Tarbes-Lannemezan est conforme à ce que l'on redoutait.

La suppression infondée du SIE de Lannemezan n'a créé que désorganisation et dégradation des conditions de travail et du relationnel au sein des collectifs de travail.

La réalité créée par la direction c'est un service avec 7 vacances d'emplois, des surcharges de travail (avec des agents qui désormais écrètent), un secteur comptabilité en difficulté avec à la clef un chef de service qui se permet de culpabiliser les agents, voire de les dénigrer (un fiche de signalement a été déposée par un agent pour dénoncer ces agissements).

Le SIE de Tarbes-Lannemezan est illustratif de la politique directionnelle en matière de restructurations.

Il ne s'agit pas de « penser » la réorganisation en termes de contenu, de qualité du service et serce qui Pour , de collectifs de travail et à fortiori de conditions de travail, mais bien de faire passer l' »intérêt supérieur » des objectifs directionnels avant toute autre considération.

Ainsi, et comme l'avait d'ailleurs avoué le directeur en juin 2 017, l'objectif c'est la création de services suffisamment pour constituer des RESERVES à SUPPRESSION d'EMPLOIS.

Si le service se dégrade : peu importe et si la réorganisation se grippe : CE SONT LES AGENTS QUI SONT MONTRES DU DOIGT.

La rengaine est désormais connue : si ça ne marche pas c'est parce que les agents ne savent pas s'organiser ou seraient rétifs aux changements.

La DGFIP (dont on a vu plus haut la philosophie en matière de traitement des difficultés) en est à présent à créer des cellules psychologiques pour les agents.....tout en programmant des milliers de destructions d'emplois pour la période 2 019-2 022 et n mettant à sac les droits et garanties des agents (fin des CHSCT, remise en cause des CAP, mobilité forcée.....).

◆ AVANCEMENT DU DUERP : Un point d'étape a été réalisé qui met en lumière les insuffisances directionnelles sur le sujet.

Aujourd'hui cette démarche qui devrait être centrale dans l'appréciation des conditions de travail et de sécurité des agents est visiblement négligée : réunions tenues un mercredi (SIE de Tarbes Lannemezan), réunions organisées sans agents.....

De fait, les difficultés rencontrées pour que cet exercice soit réellement pris en compte, tiennent aussi à l'absence totale de perspectives pour les agents.

Bien souvent des agents nous disent : « a quoi bon participer et parler s'il n'est pas tenu compte de l'essentiel de ce que l'on dit ».

Le pire étant que manifestement la direction se satisfait de cette situation. (Dans la période actuelle de réorganisations intenses, mieux vaut que les agents ne ses saisissent pas de cette exercice) .

Les représentants du personnel ont demandé à ce que les réunions de travail du DUERP dignes de ce nom soient organisées partout où les manquements manifestes ont été recensés (SIE Tarbes Lannemezan, SDIF).

◆ SITUATION du PCR P : Un exemple frappant de l'attitude directionnelle vis-à-vis de la parole des agents se retrouve au niveau du PCR P.

En effet, alors que le protocole (élaboré en 2 016) qui cadre la période et le contenu de la participation des agents B du PCR P à la campagne IR, devait faire l'objet d'un examen en CTL, celui-ci a été prolongé en 2 017 sans que les agents concernés ne soient associés à la démarche.

A la demande des représentants du personnel la direction a acté que le protocole serait rediscuté avec les agents et ferait l'objet d'un examen en CTL.

◆ NETTOYAGE AU CENTRE DES FINANCES PUBLIQUES DE TARBES :

Une nouvelle organisation du nettoyage va se mettre en place avec la volonté de montée en puissance de l'entreprise privée en charge du nettoyage.

Cette orientation d'externalisation dans le département s'inscrit dans la continuité de la logique de la DGFIP qui veut, pour des raisons d'économies, livrer l'ensemble de ces activités au privé en menant une surenchère à la baisse du coût des prestations dans le cadre des marchés nationaux ou régionaux.

Résultat des courses, on retrouve des salariés de ces entreprises exploitées, mal payées et maltraitées par leurs employeurs qui utilisent la variable salariale pour maximiser leurs bénéfices.

Des salariés ont d'ailleurs contacté la CGT à plusieurs reprises pour dénoncer les agissements de leurs employeurs.

Au-delà de l'accueil juridique que peut leur apporter l'union locale CGT à la bourse du travail (avec en perspective d'éventuelles procédures prud'homales), la CGT Finances Publiques a demandé à la direction de se préoccuper de situations où le code du travail n'est pas respecté et où des salariées sont menacées par leur employeur ..

Pour nous il est clair que la direction locale doit s'intéresser et s'impliquer pour des salarié(e)s qui travaillent dans les locaux des finances publiques pour les agents des finances publiques.

Les autres points d'ordre du jour non traités dans le présent compte rendu feront l'objet d'un complément ultérieur.

Les représentants CGT présents au CHSCT :

- *Nicole Cazalas*
- *Alain Estrade*
- *Jean Michel Hangar*
- *Didier Vergé*
- *José Navarro (en qualité d'expert). José os*