



LE LUMA
le journal
de la section Deux Sèvres
Financé par les cotisations des syndiqués
CGT-FINANCES PUBLIQUES 79



CHS CT DE SEPTEMBRE

DÉCLARATION LIMINAIRE CGT FINANCES PUBLIQUES 79

La CGT Finances Publiques 79 et les membres du CHS-CT ont été alertés courant septembre d'une forte demande d'inscriptions aux formations « Gestion du stress » et « gestion de l'agressivité au travail » par de nombreux collègues de la Trésorerie Niort-Sèvre Amendes.

Le CHS-CT a donné son accord afin que ces formations puissent être réorganisées afin de pouvoir satisfaire toutes les demandes.

Si l'alerte a permis à la direction de prendre connaissance des difficultés qui règnent au sein de ce service, la dégradation de la situation, de l'ambiance et des relations agents/hiérarchie n'est malheureusement pas récente.

Depuis de nombreux mois, nous avons reçu des remontées de comportements inacceptables, de désorganisation totale du travail, de mal-être des agents voire des troubles psycho-sociaux pouvant porter atteinte à leur santé mentale et physique (prise de psychotropes, insomnies ...).

Hier après-midi, jeudi 7 octobre, sur demande des agents et proposition de la CGT, une HMI a eu lieu au sein de la trésorerie afin de pouvoir recueillir tous les témoignages des agents présents.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les agents sont totalement déstabilisés leur cheffe de service :

- aucune organisation des services et gestion des remplacements (des ordres et contre-ordres, des félicitations et des remontées de bretelles dans la même journée),

- faible demande d'intervention de l'équipe de renfort pour soulager les collègues (malgré les vacances d'emploi),

- une impression de vouloir se débarrasser des agents qui ne lui reviennent pas,

- aucune remise en cause des décisions prises,

- aucune réunion, ni remontée d'informations,

- un dédain inacceptable à l'égard des agents dont elle ne connaît toujours pas les noms et prénoms, après plus de 2 années à la tête du service.
- des réprimandes systématiquement non soumises à objections, ni explications de la part des agents (seuls les indicateurs comptent pour leur cheffe de service).
- Certains comportements inacceptables : se féliciter de la démission d'un agent et le scander dans les bureaux, remise en cause d'arrêt de travail, appels téléphoniques aux agents les soirs et week-end.

La liste des griefs est si longue que nous ne pourrions tous les citer.

Nous alertons donc la direction sur la nécessité d'intervenir dans ce service, afin que les agents puissent retrouver toute la sérénité nécessaire à leurs bonnes conditions de vie au travail.

COMPTE RENDU DU CHS CT

À l'ordre du jour de ce CHS-CT sont notamment prévus : l'

- l'examen du DUERP 2019-2020 (prolongé en 2021 sur les risques biologiques, liées à la COVID-19) et le vote du Plan d'Action et de Prévention (PAP) proposé par les membres du CHS-CT.
- l'examen des fiches-navettes et le vote du solde du budget disponible pour l'année 2021.
- l'examen des accidents de travail et des fiches de signalements.

S'agissant du DUERP et du PAP qui en a découlé, les membres du CHS-CT se sont réunis au cours de 4 réunions en mai et juin 2021, pour l'analyse des 444 lignes du DUERP (dont 136 relevant des risques psycho-sociaux) afin d'établir une cotation définitive de chaque risque.

Par souci de simplifications et en accord avec l'assistant de prévention, celui-ci a regroupé les risques par catégories quand cela était possible, tout en isolant les situations particulières. Il nous a présenté le jeudi 7 octobre, le Plan d'Action et de Prévention.

Le PAP compte 62 lignes dont voici les cotations définitives:

- 1 ligne cotée A: risque intolérable qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action urgente.
- 3 lignes cotées B: risque substantiel qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action à programmer.
- 13 lignes cotées C: risque modéré qui doit être réduit mais sans action urgente ou programmée.
- **45 lignes cotées D: risque faible qui doit être réduit au plus bas niveau.**



Le directeur, bien que déjà informé de la situation, a été secoué par le teneur de la liminaire. Il nous annonce qu'il rencontrera la cheffe de service dès que possible.

Nous avons rappelé que le renfort et la réorganisation ne suffiront pas aux agents qui sont livrés à eux-mêmes. La direction doit aussi agir sur le relationnel agents/hiérarchie : il y a, à l'heure actuelle, une rupture totale du dialogue.

Lors de la présentation du PAP et du vote qui a suivi, nous avons été informés par l'assistant de prévention, que celui-ci doit être transmis avant le 15 novembre 2021 à la Direction Générale. Le directeur a alors compris que la cotation A du risque présenté à la TPNS ferait tâche sur l'exercice de sa fonction et nous avons assisté à une tentative délibérée de minimiser les risques encourus par ce service, pour en faire baisser la cotation.

Tour à tour, Mme l'inspectrice Sécurité et Santé au Travail (ISST) et les membres de la direction ont tenté de démontrer que nous avons surévalué ce risque, que des actions avaient déjà été entreprises en 2021 par la direction et que nous devons revoir notre position.

Tous les membres du CHS-CT (CGT, Solidaires et CFDT) ont maintenu leur position et nous avons voté pour le PAP en l'état. Nous devons fournir un avis motivé sur notre décision, mais compte tenu des éléments dont nous disposons, notre choix ne peut pas en être autrement.

Il ressort de cette discussion, un profond sentiment d'injustice à l'égard des agents : les autres intervenants préfèrent ne pas faire de vagues pour protéger la direction. Nous, nous estimons qu'il est de notre devoir d'alerter pour protéger les agents.

Sur la situation COVID et le 15ème cas de contamination survenu en septembre, la direction et Mme Sando-Kern ont insisté sur le maintien des gestes barrières et le port du masque systématiquement dans les bureaux partagés. Le vaccin, ne protégeant qu'à 60-70 %, nous ne devons pas baisser le garde.

Concernant le registre Santé-Sécurité au travail et le suivi des fiches navettes, nous avons décidé de reporter certaines formations sur le premier semestre 2022 afin de pouvoir répondre favorablement à la majorité des fiches navettes reçues à ce jour : demande de fauteuils ergonomiques, de support double-écrans, de micro-casques sans fil, de souris ergonomiques... Nous tenons à rappeler que la souris ergonomique doit répondre à un besoin réel, plus ou moins lié à des douleurs au poignet. Un prêt d'un mois sera proposé avant toute fourniture définitive.

Enfin, pour les accidents de travail et les signalements : un accident de trajet a eu lieu en septembre, l'agent a repris le travail.

Nous sommes étonnés qu'aucun signalement n'ait été transmis à la direction depuis fin juin 2021. Il est important que la moindre situation pouvant heurter les agents (courrier irrespectueux, attitude incorrecte au téléphone ou au guichet) fasse l'objet d'un signalement.



CT DU 12 OCTOBRE 21

DÉCLARATION LIMINAIRE CGT FINANCES PUBLIQUES 79

Dans le cadre du NRP, les deux premières restructuration de grande ampleur, à ce jour, ne démontre que la volonté de la direction de supprimer des emplois.

En effet, à la trésorerie Hospitalière et au SGC de St Maixent, le cumul des emplois vacants sera de 10 emplois au 01 janvier 2022. Nul doute pour la CGT, que la direction va profiter de celles-ci pour supprimer les chaises vides (politique d'ailleurs déjà appliquée par Bercy depuis plus de 10 ans).

Pensez-vous vraiment que la calinothérapie que vous pratiquez (chouquettes et espace de détente) est de nature à rassurer suffisamment les agents quant au devenir des chaises vides et ses conséquences sur leurs conditions de vie au travail?

Les futures restructurations envisagées, avec la mobilité que vous imposez aux agents, ne pourront à nouveau que créer de nouvelles vacances d'emplois.

La CGT Finances Publiques 79 est exaspérée de votre volonté de ne pas faire de vagues. Depuis des mois, nous vous alertons sur les graves incidences du NRP sur la vie personnelle et professionnelle des agents.

Ce qui se prépare, c'est un Tsunami, avec la restructuration des services sur le Niortais
Voici à titre d'exemples des paroles d'agents :

- « Seul le télétravail me protège, c'est une bulle d'air »,
- « Écœurement, dégoût, démotivation, manque de repère »,
- « plus d'envie de s'investir, de venir au travail le matin »,
- « dégradation de l'ambiance de travail ».

Votre description des projets présentés ce jour, indique le même degré d'exigence et de performance des missions, une demande de présence de l'État dans les territoires et le besoin croissant d'accompagnement des usagers...

Il y a encore à peine 5 ans dans cette même salle :

- on nous « vendait » une évolution « progressiste » des missions par une simplification accrue voire excessive,
- on nous imposait un démantèlement exhaustif du maillage territorial de nos structures,
- on nous martelait comme message « marketing » à l'entrée des sites à l'attention de ces mêmes usagers : « aviez-vous vraiment besoin de vous déplacer ? »...

*N'est-on pas, à nouveau, dans un flagrant délit d'oxymore :
faire du mal à tous pour le bien de chacun ?*

COMPTE RENDU DU CT

L'ensemble des élu-e-s était habillé en noir pour dénoncer le NRP et les restructurations qui vont en découler. Car contrairement à ce que le dit le Directeur, nous sommes persuadés que c'est un moyen de supprimer encore plus d'effectif.

C'est plus facile de supprimer 5 postes dans un service de 47 (taille du SIE départemental) que dans un de 10 agents. Par contre, c'est invivable de travailler dans ces véritables usines ... Mais ceci, les Directeurs ne s'en préoccupent pas, obnubilés par le mantra de la DG : « il faut supprimer les fonctionnaires ..., il faut supprimer les fonctionnaires ... ». Et pour combler les postes vacants, la nouveauté c'est de recruter des contractuels (3 C et 1 B pour 2021).

En réponse, la Direction nous vend les Maisons France Service, lieux d'accueil de 9 administrations qui doivent être gérés par un seul agent. Selon les derniers chiffres, 3 % des questions concernent la DGFIP.

Une vaste blague, la majorité des questions étant rebasculées dans les services, exsangues suite aux suppressions d'emplois. Là encore, la Direction ne s'en émeut pas ...

Les débats s'orientent ensuite sur les applications concrètes du NRP, toujours aussi bancal dans le département malgré les multiples attermoissements depuis la première version.

SIE Départemental : Il restera une antenne pérenne à Niort avec 18 emplois (jusqu'en 2026) et une antenne provisoire à Bressuire (qui peut donc être supprimée n'importe quand, créant une injustice par rapport à celle de Niort).

SIP de Bressuire : Une antenne pérenne reste à Parthenay et une provisoire à Thouars.

SGC de Thouars : Absorption de la trésorerie de Bressuire et possibilité de travail à distance.

L'ensemble des élu-e-s a voté contre ces évolutions néfastes pour les agents et pour le Service Public. Mais visiblement, la Direction ne s'en préoccupe pas. Rappelez vous le mantra vu plus haut « il faut supprimer les fonctionnaires ..., il faut supprimer les fonctionnaires ... »

Vous êtes concerné-e par les restructurations, inquiet par les mutations à venir ? Contactez-nous, nous vous accompagnerons dans les démarches.



Vous aimez ce journal ? Retrouvez le sur notre site local www.dgfp.cgt.fr/79
lien adhésion: <http://www.financespubliques.cgt.fr/content/formulaire-dadhesion>