



Comité technique de l'Aude du 12/06/2018.

COMPTE RENDU.

6 points à l'ordre du jour avec 60 pages de documents et tableaux sans compter le procès verbal à approuver, l'ensemble avec des droits d'une demi-journée pour la préparation et d'une demi-journée pour le compte-rendu...

En réponse aux liminaires, le directeur dit espérer en savoir plus sur CAP22 dans une réunion où sont conviés tous les directeurs fin juin à Paris et avoue pour l'instant ne pas en savoir plus.

Sur l'emploi dans l'Aude après mouvement il juge « la situation pas trop mauvaise » et « la plupart des emplois vacants comblés ». Il identifie tout de même les résidences de Carcassonne et Limoux en déficit et une « résidence comblée » à Narbonne, ce qui bien sûr ne veut pas dire que Narbonne n'a pas subi de suppressions d'emplois au contraire ! Un agent, recrutement handicap, arrivera à l'accueil de Carca.

Sur les SPF, il a finalement demandé à la DG qu'une antenne puisse exister à Narbonne avec au moins 5 agents et un cadre A. La fusion ne se ferait pas en 2019 mais en 2020.

Sur les locaux de la cité administrative, le préfet n'est pas satisfait de l'utilisation du RDC du Bât 1 qui serait inondable et l'optique est toujours de réduire le nombre de m² par agent ; une réunion à Toulouse était prévue le lendemain et la direction pense qu'on en saura plus à la rentrée.

Les locaux de **Castelnaudary** ont été inondés ! Jetez un œil sur le registre CHS-CT (page d'accueil d'Ulysse 11) pour en savoir plus ...

Enfin il a fait remonter à SRP (Service Relations Publiques) et à RH (Bercy) les pétitions du CDC sur les primes.

Sur l'ordre du jour, malgré le discours de la direction, et ce CTL confirmera notre avis, **nous avons le sentiment que la DGFIP fait d'abord tout pour que ça n'explose pas dans les services**, elle soutient à priori tous les propos de la hiérarchie, **elle ne fait pas confiance** aux agents et aux représentants du personnel qui doivent systématiquement amener des preuves des situations vécues ... **dans ces conditions la situation va se dégrader** et la CGT fait désormais tout remonter à Bercy, les seuls qu'ils écoutent et à qui ils obéissent ...

1- Présentation du tableau de veille sociale.

Nous avons avant plus d'une vingtaine d'indicateurs, nous avons désormais 6 socles plus 4 choisis par le

département. La direction évoque l'EDD (espace de discussion) de Narbonne (Trésorerie Agglo) et oublie de rappeler que c'est son absence de réponse à une pétition des agents qui a obligé la direction à un EDD sur demande des agents. Dans le débat, le directeur revient sur sa position légère sur les charges de travail de l'agglo.

En 2017, la direction nous avait dit que **les fiches de signalement** sont pour elle un indicateur premier. **En 2017 nous avons une augmentation officielle de 73 %** des fiches de signalement mais la direction donne comme seule explication : le fait que les agents soient plus sensibilisés à faire des fiches. **C'est clair on se fout de notre gueule !** Notre direction a du mal à comprendre que des obstacles de verre freinent toujours les agents à le faire : possible jugement de son chef de service (qui le note), jugement des collègues, temps à passer à rédiger les fiches et les faire passer, quotidien des incivilités... Nous savons qu'elles ne remonteront pas toutes mais nous invitons cependant les collègues à **ne pas hésiter à remplir des fiches** pour que remonte le stress de leur quotidien et que des suites soient données.

Si la tendance se confirme le nombre de fiches en 2018 devrait dépasser celui de 2017 (26 fiches).

Pour le directeur, le nouveau dispositif d'accueil personnalisé sur RDV fait baisser les incivilités dans les box... mais, nous précisons, pour les déplacer à la « banque d'accueil ».

Pour la CGT, la complexité de l'impôt (bientôt le PAS !), le tout numérique, les dysfonctionnements, la pauvreté, l'utilisation de l'impôt par les gouvernements, la bureaucratie, la violence de notre société, l'absence de démocratie pleine et entière sont le terreau des incivilités.

Sinon le taux de couverture des effectifs diminue, les congés maladies de courte durée augmentent de 44 % ! Beaucoup d'agents mettent des jours sur le **CET** pour les racheter (et compenser des problèmes financiers). A plus de 10 jours non pris, le service RH contacte le chef de service (25 agents concernés).

Le nombre d'**écrêtement** est stable mais le volume horaire augmente. La CGT a demandé une comparaison avec la moyenne de la DG sur ce sujet. Certains chefs de service demandent à la direction de re-créditer les écrêtements. Cependant cette démarche se fait dans l'opacité avec le risque de copinages ou d'injustices entre agents. La CGT va demander un rapport sur ces cas.

L'âge moyen des agents est de **50,50**. Le taux d'**absentéisme** pour maladie augmente de 20,42 % en 2 ans. 47 demandes de **mutations** n'ont pas été satisfaites en 2017.

A noter que sur de nombreux indicateurs (comme l'âge) la DG avait promis des requêtes automatiques qu'ils n'ont jamais données d'où un travail de « titan » pour les agents de la RH.

Nous avons signalé la problématique, remontée par les agents du CDC, de « **la salle de repos** » qui sert de restauration et qui pourrait se retrouver trop petite avec une première arrivée d'une dizaine de postes supplémentaires au RDC en septembre.

2- Conditions de vie au travail

La direction décline le sujet en 2 phases : le DUERP recense, évalue les risques professionnels par services et élabore un plan d'action pour y remédier. Nous étions cette année en version dite longue du DUERP (tous les 2

ans) qui oblige le chef de service à réunir tous les agents.

Dans l'Aude, le travail sur écran et les risques psychosociaux (RPS) représentent toujours 50% des lignes du DUERP :

Aucun représentant syndical du CHS-CT n'a voté le Plan d'action de prévention qui en découle. Les agents disent que ce sont souvent les exigences du travail qui créent du stress. La direction minimise en disant que tous les agents ne ressentent pas de la même manière le stress La CGT a demandé qu'ils rappellent aux cadres la réglementation et les droits des agents alors que les infractions se multiplient dans un contexte de charges de travail qui augmentent.

Par ailleurs, la direction trouve qu'il est difficile d'agir contre les RPS. Elle propose un groupe de travail (avec volontaire où participeraient aussi des chefs de service).

Nous ne nous satisferons pas de peu. La direction locale est arrogante quand elles nous demandent d'apporter les preuves des propos tenus par certains chefs ou adjoints dans les services ou au moment des entretiens, cela ne la dérange pas quand des collègues sortent du bureau d'un chef en pleurant. Au moment où les patrons de France Telecom, responsables de nombreux suicides pour avoir fermé les yeux ou initié des méthodes de management nauséabondes, passent en justice, nous ne laisserons rien passer à notre direction. Nos vies en dépendent. Et ce n'est pas **la réponse des responsables locaux de la RH** qui nous informe qu'il existe un espace management sur intranet pour les cadres qui nous rassurera !

3- Présentation du baromètre social.

La DGFIP a organisé son **4ème sondage** (2013, 2015, 2016) en septembre/octobre 2017: 57000 réponses au Minefi, 264 dans l'Aude, nous n'avons pas cette fois-ci la répartition par catégorie, la direction s'est engagée à la donner. Ce qui est sûr c'est que notre département a des résultats plus mauvais que ceux de la DGFIP et plus mauvais que les départements comparables ; nous sommes **peut-être les plus mauvais de France** mais ça ne gêne pas plus que ça notre direction, vous allez voir l'explication qu'ils donnent !! Certaines questions sont ambiguës, d'autres ne sont plus les mêmes donc difficiles de comparer ...

Florilège : seulement 21 % des agents estiment que leur direction évolue dans le bon sens, 16 % dans l'Aude ; **76% ne sont pas optimistes** quant à leur évolution au sein de la DDFIP de l'Aude (contre 67 % en 2016); le département perd 8 points (à 52%) sur la disposition des **outils nécessaires** à l'exercice des fonctions, et perd 11 points (à 30%) sur la motivation ..., 76 % des agents disent que l'évolution de la direction ne va pas dans le bon sens (plus 3 points), moins 13 points sur les conditions matérielles de travail,(!), moins 11 points sur les possibilités d'avancement, 77 % des agents se disent face à des situations complexes à régler avec l'usager (plus 2 points), 89 % disent travailler dans l'urgence, 74 % ne peuvent pas faire face ; 38 % des agents disent ne pas être aidé par leur responsable direct ; le climat social est jugé mauvais par 61 % soit 14 points de plus qu'à la DGFIP et 5 points de plus que dans des départements comparables.

La direction ne trouvait déjà pas d'explications à ces résultats extrêmement mauvais l'année dernière... on sentait qu'ils espéraient de meilleurs chiffres la fois

prochaine grâce aux réformes à la DGFIP (!!) ou plutôt parce qu'on ne peut pas tomber plus bas ... mais non c'est encore pire que l'année précédente ! Rien n'est pour autant mis en question. **Aucune de nos propositions** ne sera prise en compte comme la formation (en présence de représentants syndicaux) des cadres et adjoints aux droits des agents sur leur lieu de travail, à la communication réelle et non factice; encore en mai plusieurs agents sont sortis de bureaux de chefs en pleurant, y'en a marre, **ne nous laissons pas faire, ce sont eux qui sont en dehors des clous.** La Ddfip fera un séminaire entre cadres fin juin en présence du médecin de prévention ...

M. Quintin trouvera une explication pathétique qu'il confirmera ! : « nous sommes dans le sud et le caractère méditerranéen explique la perception des agents...» !! Notre directeur est-il à ce point coupé de la réalité pour ne pas savoir que nombre de collègues ne sont pas « méditerranéen » ? Et M. Quintin oserait-il théoriser sur un hypothétique caractère africain par exemple ? **De plus, les chiffres de l'Aude sont systématiquement plus mauvais que ceux des départements de même catégorie** et sans doute plus mauvais que ceux d'Occitanie (nous avons demandé de pouvoir comparer).

La vérité qui est occultée par la direction, c'est que le bien être professionnel dépend fondamentalement du sens donné au travail et les motivations seraient d'une toute autre nature, **si nous pouvions décider de tout** car nous sommes bien les mieux placés, si nous n'étions pas dans un régime de subordination à une haute bureaucratie qui vit dans un autre monde !

4- Bilan Formation professionnelle et plan 2018.

Un des buts affichés est d'arriver à 50 % d'formation ... Solidaires et CGT ont refusé de voter alors que le plan est présenté en juin. La direction a à nouveau promis de le présenter au 1^{er} CTL de l'année ce qu'ils avaient déjà promis l'année précédente.

5- Questions diverses.

La CGT demande à la direction ce qu'elle pense de **Sirhius** qui rigole. Le serveur a en fait pété dès le 1^{er} jour. Tout est toujours fait au rabais, notre syndicat avait alerté il y a un an déjà sur le sujet. La RH ne peut pas donner un planning précis de ceux qui ont accès ou pas à l'appli RH...

Question CGT sur l'**accueil des stagiaires** C : 12 stagiaires sont arrivés le 18 juin, 10 repartent à l'enfip ; 1 reste 3 mois au SPFE avant de faire l'enfip B, un autre est positionné à Narbonne Hospitalière pendant 3 mois avant l'enfip.

La CGT a demandé les temps partiels dans les services afin de pouvoir préparer les CAPL de mutations mais la direction semble refuser. Nous ferons donc remonter à Bercy.

Si vous voulez continuer à lire des compte-rendus d'élus CGT, n'oubliez pas de voter fin novembre !

Ce compte rendu n'est pas exhaustif, prenez l'attache de vos élus si vous voulez en savoir plus.

Les élus de la CGT Finances Publiques Aude.

Contactez la CGT Finances Publiques
11 ! cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr

Notre site local sur Ulysse
local dans « vie pratique »,
« orga syndicales de l'Aude »,
« site local CGT ».