

Compte-rendu de la Formation Spécialisée du mardi 5 septembre 2023



Introduction :

La réunion a débuté par deux déclarations liminaires, la première de FO et la seconde de la CFDT, complétées par quelques mots de Solidaires.

La CFTC 67 n'a pas souhaité faire de déclaration liminaire. Cette réunion FS avait pour objet principal le traitement des fiches collectives de signalement. L'expression des agents dans ces fiches n'ont, pour la CFTC 67, pas besoin d'être modifiée.

L'ordre du jour initialement prévu était le suivant :

- 1) Approbation du PV de la Formation spécialisée précédente (accord à la majorité absolue)
- 2) Étude du rapport annuel du médecin du travail
- 3) Les fiches de signalement collectives : SGC d'Erstein ; SIE de Haguenau ; Trésorerie Hospitalière de Bischwiller ; SDIF
- 4) Questions diverses

Étude du rapport du médecin du travail :

La médecin note une augmentation des risques psycho-sociaux, de la charge de travail, de la complexification du travail des agents et d'un manque de formation. Le problème du bruit (spécifiquement pour le Centre de Contact) a également été souligné.

Elle demande une procédure de « retour en sécurité » pour les travailleurs isolés, tels que les huissiers et les brigades, et estime que les agents devraient prévenir les collègues qu'ils sont bien rentrés de leur mission.

Le médecin nous a bien confirmé que les agents pouvaient tout à fait prendre rendez-vous pour une visite.

« Le télétravail reste un outil de prévention pas juste une option covid » a souligné le médecin. Elle demande également un retour sur les aménagements de poste.

La Direction, par M DAAS, reconnaît une erreur dans le traitement des fiches navettes entre le médecin et la Division RH. De nouvelles directives ont été données aux agents, un nouveau formalisme doit être appliqué dès le 1^{er} septembre.

Concernant :

- les préconisations de mutation par le médecin, la Direction ne peut pas toujours répondre aux demandes ;

- le télétravail : la Direction a rappelé les difficultés que cela engendre dans l'organisation d'un service (formation des agents, absences etc..).

M Garnier a insisté sur le fait que le télétravail médical doit rester exceptionnel.

Concernant l'infirmière : son congé maternité puis parental qui se prolonge au fil du temps génère une vraie gêne pour notre département. De son initiative la Direction a proposé de soutenir une demande pour un remplacement ou un renfort. En effet, la dotation est nationale, il n'existe aucun levier au niveau local.

La CFTC 67 est en accord complet avec le rapport annuel du médecin du travail. Le constat est très préoccupant : des agents en souffrance, avec pour la Direction locale comme seul levier l'emploi de contractuels. La Direction elle-même reconnaît amèrement ce constat.

Fiches de signalement collectives:

➤ **SGC d'Erstein:** pour rappel, il s'agit d'une fiche de signalement collective non signée qui faisait état d'un mal être persistant et grandissant des agents de ce service. Celle-ci n'a donc pas été prise en compte par la Direction car considérée comme anonyme.

Récapitulatif RH au 1^{er} septembre 2023 :

- 0 vacance de cadre A ;

- 4 vacances de B (avec 2 contractuels prévus pour octobre-novembre 2023) ;

- + 1 C

- L'équipe de renfort est présente sur ce site, sa présence est en augmentation depuis le début de cette année.

Un espace de discussion a été organisé afin d'apaiser les tensions (cf. la publication sur Ulysse 67).

Un rapport a été transmis à la Direction en juillet, mais n'a pas été communiqué aux OS. D'ici la fin du mois de septembre, la Direction s'est engagée à communiquer un nouveau plan d'action. Cela a d'ailleurs déjà commencé avec l'arrivée de deux cadres A (dont un ancien EDR) dont les compétences devraient permettre à ce service d'aller mieux.

La Direction assure que les changements seront visibles rapidement.

L'Inspecteur de la Santé et de la sécurité au Travail prévoit une visite sur site avec des entretiens anonymes en dehors du service pour les agents.

Dans son rapport, le Médecin a indiqué que des agents ressentent un climat de terreur.

La CFTC 67 a le sentiment que la réponse de la Direction est frileuse. On parle de discussion mais toujours pas d'acte concret. Nous espérons que suite à cela, et si la situation ne devait pas s'améliorer, une décision plus franche serait prise. Nous nous battons pour cela !

➤ **SIE de Haguenau:** pour rappel, il s'agit d'une fiche collective tirant la sonnette d'alarme au sujet de la charge de travail et de l'organisation du service.

Récapitulatif RH au 1^{er} septembre 2023 :

- 0 vacance de cadre A ;

- 5 vacances de B (avec 2 contractuels prévus pour octobre-novembre 2023) ;

- 3 vacances de C (avec 2 contractuels prévus pour octobre-novembre 2023) ;

- L'équipe de renfort est présente sur ce site, sa présence est en augmentation depuis le début de cette année.

Au 1^{er} septembre on note l'arrivée de 2 cadres A pour soulager les équipes d'encadrement.

L'antenne de Forbach doit soulager également les équipes avec un transfert de travaux à réaliser.

M Garnier propose une formation pour alléger la charge mentale des équipes.

Cependant cela ne suffit plus car le constat fait par les collègues est plus sombre avec :

- la cellule IFU dont les agents ne sont toujours pas autonomes ;
- la cellule comptabilité qui sur le papier est au complet après avoir été abondée, mais qui en réalité se compose de 2 sachants et de 7 nouveaux ;
- la formation d'un agent en SIE se fait sur 3 ans pour acquérir une réelle autonomie, les @formations sont également à revoir !
- le NRP laisse un service orphelin de sachant. Les anciens prennent du télétravail pour réaliser leurs tâches sans être « dérangés » par les nouveaux à former. Du coup, un manque de tuteurs en présentiel se fait sentir. C'est le serpent qui se mord la queue !

La CFTC 67 a le sentiment que la Direction découvre le problème du manque d'attractivité de ce service ainsi que sa complexité ! Les agents qui sont à peine arrivés parlent déjà de repartir, et l'utilisation de l'Equipe de renfort donne le sentiment d'être un pansement sur une jambe de bois. Il faut des agents ! L'urgence est au recrutement !

➤ **Trésorerie Hospitalière de Bischwiller:** pour rappel, il s'agit d'une fiche collective tirant la sonnette d'alarme sur la charge de travail, l'organisation du service et les relations avec les ordonnateurs.

Récapitulatif RH au 1^{er} septembre 2023 :

- Seul poste du département à n'avoir aucune vacance d'emploi (par rapport à l'effectif théorique) ;
- L'équipe de renfort est présente sur ce site, sa présence est en augmentation depuis le début de cette année.
- Un poste de pacte (C) a été créé.
- Il n'est pas prévu de recalibrage du nombre d'agents dans l'immédiat.

Le chef de service prend sa retraite et sera remplacé le 01/11/2023 par Mme FAIDHERBE Sandra, choix assumé de la Direction suite à un recrutement au choix et un adjoint la précédera le 15/10/2023. M Garnier n'a pas souhaité nous révéler son identité.

Pour la Direction, ce changement d'équipe encadrante est un espoir pour un meilleur dialogue avec les ordonnateurs. M Garnier a d'ailleurs poursuivi en ce sens en nous précisant qu'il doit rencontrer le Directeur de l'Hôpital de Haguenau avant l'arrivée de Mme FAIDHERBE. Le but étant d'apaiser les tensions afin que la nouvelle équipe débute sur des bases plus saines. Cette réunion était prévue initialement en juillet et doit être replanifiée d'ici peu, avant le 15/10/2023.

La direction espère que la nouvelle équipe d'encadrement permettra de stabiliser les équipes de la Trésorerie. Notre source sur place nous a confirmé que pas moins de 8 agents ont prévu de demander leur mutation au prochain mouvement, soit un tiers de l'effectif !

Le sujet de la configuration des locaux a été abordé, tant en termes de soucis organisationnel que par rapport à l'exclusion des collègues handicapés, ou encore par rapport aux soucis d'isolation des bureaux dans les combles.

Une rencontre avec le maire de Bischwiller est prévu pour discuter de ces points.

L'attractivité de ce poste est un vrai sujet dont la Direction doit se préoccuper rapidement.

Pour la CFTC 67, nous déplorons toujours le même constat. Le NRP a eu des conséquences visibles encore aujourd'hui malgré le temps passé. Nous estimons que ce service a été, comme beaucoup, sous dimensionné depuis le début. Les premières réunions NRP prévoyaient 36 agents. Nous espérons que la nouvelle équipe de management se montrera à la hauteur de la tâche comme annoncé.

➤ **SDIF:** pour rappel, il s'agit d'une fiche collective tirant la sonnette d'alarme concernant la charge de travail et l'organisation du service.

Récapitulatif RH au 1^{er} septembre 2023 :

- 0 vacance de cadre A ;
- 4 vacances de B, 1 PTGC et 3 SDIF (avec 1 contractuel prévu pour octobre-novembre 2023) ;

- 2 vacances de C (avec 1 contractuel prévu pour octobre novembre 2023) ;
- L'équipe de renfort est présente sur ce site, sa présence est en augmentation depuis le début de cette année ;
- Présence renforcée de vacataires.

Le constat est ici unanime tant du côté des OS que de la Direction : c'est un service qui a pris cher ! Entre GMBI, la taxe d'aménagement d'urbanisme, la fusion de toutes les cellules foncières (et donc des méthodes de travail, etc..) les collègues n'ont plus le temps de rien ! Tout le monde en est conscient donc le stock de dossiers E-contact (17 000 environ) sera traité « au mieux ».

*Pour la CFTC 67, la gestion de GMBI est l'exemple type du mode de gestion de toutes les nouveautés à la DGFIP : pas d'anticipation, pas de communication réelle et à l'arrivée : « oui mais l'année prochaine ça ira mieux , cette fois c'était exceptionnel »
Comme le dirait Claude François : « Oui, c'est la même chanson... »*

Points divers :

-SDEA : Bouygues a clôturé toutes les lignes téléphoniques de Schiltigheim (feu le SIP, feu la trésorerie, feu le SIE et feu la cellule foncière...) mais tant qu'à faire ils ont également clôturé les lignes du SDEA ! Merci au soutien des équipes du SDEA qui ont permis aux collègues d'avoir des lignes ouvertes aux usagers.

On assiste toutefois à de gros couacs : téléphones portables peu performants, qui ne captent pas... La Direction est bien au fait de ce sujet et précise que les agents fonctionnent en « mode dégradé ». Ce régime est temporaire et sera résolu par l'arrivée de la TOIP... Temporaire jusqu'à quand ?

- Simonis : la dégradation des vélos des agents par certains usagers mécontents de la Trésorerie amendes entraîne une demande pour un garage à vélo fermé et protégé sur ce site. La Direction s'engage à commencer les démarches en ce sens.

- SGC de Sélestat : 2 réussites de concours, des opérations médicales de prévues, absence d'encadrant etc.. L'inquiétude concernant la charge de travail des collègues sur ce site a été transmise.

- Se pose aussi la question du remplacement du chef du PCR.

Pour la CFTC 67 cette réunion laisse un bilan mitigé voire tragi-comique, avec la Direction qui découvre que certains chefs de service ont beaucoup de CET qui entraînent des postes longuement vacants (ne permettant pas la mise en place « anticipée » d'un nouveau chef), les interrogations sur les causes du manque d'attractivité de certains postes, et aussi les suspenses inutiles sur qui prendra la tête de tel ou tel poste (à se demander entre la Direction et les OS, qui au final ne fait pas confiance à qui ?).

Nous vous rappelons l'importance après avoir rempli une fiche de signalement de LA SIGNER ainsi que la fiche accident !

Il en va de votre sécurité, de votre bien-être au travail !

L'important c'est vous !

