

 Cfdt: 76 Seine Maritime FINANCES PUBLIQUES	COMITE SOCIAL D ADMINISTRATION LOCAL CSAL 5 DU 28/09/2026	 cftc Syndicat Finances publiques Section de Seine-Maritime
--	---	--

Monsieur le Président,

Nous ouvrons ce CSAL dans un contexte particulièrement préoccupant, tant pour les agents de la DRFiP 76 que pour le service public en général.

Le dossier qui nous est présenté aujourd'hui, celui du NRP 2 que vous appelez « adaptation du réseau territorial », ne peut pas être examiné comme une simple opération de réorganisation administrative. Derrière les tableaux, les périmètres de compétence et les organigrammes, il y a des femmes et des hommes, qui vont devoir encore s'adapter, changer de lieu de travail ou de missions sans être mieux rémunérés. Pour certains, cela va fortement impacter leur vie personnelle également !

Cela intervient dans un contexte social déjà très difficile.

Le coût de l'alimentation, du carburant et plus largement des dépenses contraintes pèsent lourdement sur le pouvoir d'achat des agents. Augmenter les distances domicile-travail n'est donc pas une conséquence anodine d'une adaptation du réseau : cela représente du temps supplémentaire, des frais supplémentaires et une fatigue supplémentaire pour les agents concernés.

Nous vous le disons clairement : derrière chaque kilomètre supplémentaire, il y a un agent qui paie. Ils n'ont ni voiture de fonction, ni chauffeur à disposition !

Mais au-delà du contenu même de cette restructuration, c'est encore et toujours la méthode que nous contestons.

Une nouvelle fois, les décisions ont été prises depuis longtemps, choix arrêtés et validés par la Préfecture sans discussion aucune avec les agents ou leurs représentants.

Vous décidez, les agents subissent. Or les agents de la DRFiP 76 ne sont pas des variables d'ajustement.

Nous avons pourtant suffisamment entendu vos critiques formulées à l'égard du précédent NRP et de la manière dont il avait été conduit. Nous avons nous-mêmes dénoncé l'absence de véritable prise en compte de la parole des agents et de leurs représentants. Ils demandent aujourd'hui simplement à être écoutés, respectés et associés aux décisions qui concernent leur avenir professionnel.

Cependant, nous constatons avec colère aujourd'hui que ces pratiques se reproduisent. Le dialogue social est une fois de plus bafoué.

Et que dire de ce message accompagnant le document de travail nous rappelant la confidentialité des informations avant la séance de ce jour ? Alors que nous savons que certains chefs de services ont été prévenus depuis juin 2025 des transferts de mission qui leur reviendraient et que d'autres ont été prévenus récemment pendant leurs vacances de la restructuration de leur poste ?

Nous pouvons nous demander si cela n'est pas fait exprès pour nous faire endosser la responsabilité des fuites d'information à votre place ! Ce n'est évidemment pas acceptable.

Le dialogue social ne consiste pas à présenter aux représentants du personnel des décisions finalisées. Il doit permettre d'échanger réellement sur les projets, d'identifier les difficultés, d'étudier des alternatives et, lorsque cela est nécessaire, de modifier les projets.

Nous souhaitons donc vous interroger sur l'avenir des agents dans cette nouvelle restructuration :

- Quel avenir professionnel propose-t-on aux agents concernés ?
- Quelles garanties avez-vous à leur offrir sur leurs conditions de travail et l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée ?
- Quelles conséquences pour les collectifs de travail déjà fortement malmenés ?

Et surtout, quel accompagnement réel sera proposé aux agents qui ne pourront pas faire face ? Et ne nous dites pas encore une fois que cela va reposer sur les chefs de service ! Ils ne peuvent pas non plus porter indéfiniment des décisions qui ne sont pas les leurs et sur lesquelles ils ne peuvent agir. Quel sera leur accompagnement à eux également ?

Ces questions sont d'autant plus importantes que la Direction Générale semble avoir pris conscience de l'ampleur des risques psychosociaux auxquels les agents et les encadrants peuvent être confrontés dans le cadre de son plan d'action de la prévention du risque suicidaire.

Si la formation à la prévention du risque suicidaire peut être utile, car la prévention est indispensable, nous devons collectivement nous interroger sur ce que cela dit de l'environnement de travail dans lequel évoluent nos collègues, qu'ils soient ou non responsables de service.

Lorsque les restructurations se succèdent, lorsque les missions évoluent sans cesse, lorsque les collectifs sont fragilisés et que les agents perdent leurs repères, nous ne pouvons pas nous contenter de former les encadrants à gérer les conséquences : il faut d'abord et avant tout agir sur les causes.

Le précédent NRP a laissé des cicatrices profondes pour de nombreux agents. Un suicide avait notamment marqué cette période au sein des locaux de la DRFiP 76. Nous nous en souvenons tous.

Alors que nous entrons dans une nouvelle phase de restructurations, nous refusons que la prévention se résume à intervenir lorsque la situation est devenue dramatique.

La prévention, c'est d'abord éviter de créer des situations qui mettent les agents en difficulté.

Et nous vous le disons avec gravité : nous espérons que cette nouvelle réorganisation ne conduira jamais à revivre de tels drames.

Vous avez par ailleurs annoncé depuis longtemps votre départ à l'issue de l'Armada, en juin 2027. Alors une question se pose : quel héritage souhaitez-vous laisser aux agents de la DRFiP 76 puisque votre plan de restructuration est prévu pour 2027, 2028 et 2029 ? Vous allez partir mais les agents, eux, vont rester !

Nous souhaitons également revenir sur la tenue des groupes de travail concernant le DUERP. Face à ces nouvelles restructurations, c'est un outil essentiel et central de travail qui ne doit pas être négligé.

Or, lors des différentes séances du groupe de travail depuis les changements au sein du PPR, nous avons été confrontés aux demandes de retraits de nombreuses lignes au motif qu'il y en avait «trop» sans chercher à comprendre pourquoi ces risques avaient été identifiés et remontés par les agents.

Ce n'est pas le DUERP qui crée les risques mais l'environnement professionnel et vous ne pouvez pas délégitimer la parole des agents, ni le travail réalisé par les acteurs de prévention en balayant leurs remontées d'un revers de main.

Le DUERP permet de recenser les risques professionnels, pas de les rendre moins visibles pour que le document soit plus confortable à présenter.

Nous considérons, pour notre part, que chaque risque identifié doit être analysé, discuté et faire l'objet d'une mesure de prévention dans la mesure du possible même si cela prend du temps. C'est cela la culture de la prévention !

Les agents de la DRFiP 76 ne sont pas des variables d'ajustement.

Ils demandent aujourd'hui simplement à être écoutés, respectés et associés aux décisions qui concernent leur avenir professionnel.

Nous ne sommes pas opposés par principe à toute évolution de l'organisation des services. Mais nous refusons les restructurations menées au pas de charge, sans concertation et dont les conséquences humaines seraient découvertes après coup.

Nous vous demandons donc aujourd'hui des réponses précises sur tous les points évoqués dans cette déclaration liminaire et sur la place que vous entendez réellement donner au dialogue social dans la conduite de ces projets.