

Mai 2013

Tableau de bord de veille sociale

Un tableau de bord de veille sociale pour améliorer les conditions de vie au travail

L'objectif du tableau de bord est d'observer périodiquement les évolutions des indicateurs des conditions de vie au travail au regard d'objectifs définis avec les partenaires sociaux.

Il révèle des alertes en vue d'actions à mener de façon préventive et proactive.

Parmi les indicateurs, la direction en a distingué 4, appelant à la prudence sur ses commentaires :

- congés maladie de courte durée
- écrêtements des horaires variables
- accidents de service
- interpellations et audiences

C'est sur ce point que la CGT a souhaité que le CTL s'arrête, en se posant la question : est-ce que les indicateurs du TBVS sont de bons clignotants, permettent-ils de mettre en évidence les services où il y peut y avoir un problème de conditions de vie au travail ?

La CGT a aussi interpellée la Direction sur la situation des réunions de service inexistantes ou rares dans certains services avec le constat d'une diminution importante sur le deuxième semestre. Cette situation n'a manifestement pas échappé à M. PINEAU qui retournera vers les chefs de service pour en connaître les causes ...

Nous avons également fait remarquer que les **services de Direction ou assimilés (417 agents sur 1641 soit près de 25% des effectifs) étaient regroupés sur une seule ligne** rendant impossible une analyse fine par service. La Direction a convenu qu'elle réfléchissait à une présentation plus détaillée, par division par exemple.

Les écrêtements et les Comptes Épargne Temps (CET)

Écrêtements

Il ressort de la lecture du document élaboré par la Direction que :

- les écrêtements concernent principalement les cadres A (mais nous n'avons pas la répartition ou les taux par catégories)

- en terme de services, peu de trésoreries seraient concernées, à l'inverse de plusieurs services de direction
- il est difficile de faire un lien entre écrêtements d'un côté, le type de service ou le taux de couverture des effectifs de l'autre.

Organisation ou sous-effectif?

Aussi, il n'est pas surprenant que les pistes évoquées par la direction pour une analyse plus fine soient uniquement celles de l'organisation du service et les pratiques des agents, ce qui nous semble être des présupposés évacuant la question des effectifs par rapport à la charge de travail.

Il n'est pas normal, sauf cas exceptionnel justifié par une situation exceptionnelle, qu'un-e collègue dépasse son temps de travail maximum, quel que soit son grade. Et dans un tel cas, une mesure de crédit de temps, correspondant à l'écèlement subi, appliquée le mois suivant, nous semble une mesure de justice incontournable.

Compte Épargne Temps

Mais, à notre sens, il faut compléter l'analyse de la Direction en faisant le lien avec les jours mis sur le CET, indicateur qui n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Nous avons demandé l'intégration de cet élément dans la réflexion future.

Nous avons relevé une quinzaine de services où le nombre moyen de jours mis sur un CET par agents est significativement supérieur à la

moyenne de 3 jours constatée dans l'ensemble de la direction.

Bien sûr, une moyenne n'est pas une norme, ni même une réalité en soi mais c'est un outil d'analyse. Ce qui fait sens, ce sont les écarts significatifs par rapport à la moyenne.

La capitalisation de jours sur un CET peut être le fait d'une stratégie personnelle, mais aussi le résultat de l'impossibilité dans laquelle se trouve ou pense se trouver un agent de prendre l'intégralité de ses congés annuels.

Au regard de cet indicateur, les trésoreries sont particulièrement concernées par un nombre élevé de jours mis en CET, alors même que votre document met en avant le fait qu'elles sont peu touchées par les écètements.

Dans le fonctionnement d'un collectif de travail, les facteurs interagissent entre eux : stratégies personnelles, conditions matérielles, charges de travail, moyens humain, relations humaines, directives reçues...

Pour la CGT, la Direction doit prendre en compte cette réalité dans toute sa complexité dans les documents qu'elle restitue.

Vote sur les proposition de la Direction

Le vote a porté sur les propositions de la Direction (données affinées pour la Direction, recherche des causes de la baisse des réunions de service, examen affiné de la typologie des écètements).

Pour **CGT (3)** Solidaires (3) CFDT (2)
Abstention FO (2)

Des agents sont en grande souffrance dans un service

Nous ne citerons pas le service concerné. Sachez toutefois que chaque fois que les agents font appel à notre syndicat ou à l'intersyndicale, nous rencontrons les agents, nous analysons ensemble la situation afin de faire les propositions les plus appropriées, nous interpellons l'administration et le CHSCT. Nous suivons ensuite l'évolution : les démarches entreprises ont-elles suffi ? Les solutions mises en place ont-elles modifié les conditions de travail et d'ambiance ? Les agents vont-ils mieux ? C'est de tout cela dont le CTL a débattu assez longuement.

A travers une déclaration liminaire, les élu-es CGT Finances Publiques ont évoqué plusieurs points auxquels la Direction a répondu.

Calendrier

*L'intérêt majeur du DUERP est de proposer, à partir d'un recensement exhaustif des risques professionnels, un **programme annuel** de prévention apportant des solutions concrètes aux problèmes recensés.*

La calendrier proposé par les représentant-es CGT pour l'actualisation annuelle du document, avait été repris et présenté par la Direction lors du CTL du 5 juin 2012.

Il avait été demandé aux chefs de service, à l'occasion des mouvements de mutation prenant effet au 1^{er} septembre et de l'arrivée de nouveaux agents, de planifier une réunion pour mettre à jour le document.

Nous déplorons le manque de réactivité de certains chefs de service sur ce point qui, de fait, a entraîné un retard dans la mise à jour.

Réponse de la Direction sur ce point : elle a reconnu qu'elle n'avait pas réussi à faire respecter ce calendrier ; pour le prochain DUERP, la date de retour par les chefs de service sera fixée au 31 octobre, pour que le programme annuel de prévention soit prêt en début d'année 2014.

*Les réunions de service devaient, en plus de parler du DUERP, porter sur divers points : **la présentation des intervenants pour la sécurité dans chaque service, la conduite à tenir en cas d'accident** dans le service, les précisions sur l'utilisation et les lieux de mise à disposition des **défibrillateurs**, les **comptes rendus des exercices** annuels d'évacuation et la bonne conduite à tenir et la rédaction d'une **fiche technique à afficher dans chaque service***

[Réponse de la Direction sur ce point : l'administration a reconnu que ses consignes avaient été peu suivies d'effet dans les services.]

Absence de Réactivité et Demandes non traitées

l'absence de réactivité parfois entre le recensement du problème et son traitement.

[Réponse de la Direction sur ce point : elle a admis que la réactivité pouvait être améliorée, et que l'outil d'analyse et de suivi des décisions prises méritait d'être revu.]

l'absence totale de traduction dans le PAP de certaines demandes (créations d'emplois au service RH et à la division BILLI, renforts dans les trésoreries de Montoir-de-Bretagne, du Loroux-Botttereau et de Nort-sur-Erdre par exemple).

[Réponse de la Direction sur ce point : on fait avec les moyens dont on dispose.]

Informations

Il est important qu'il y ait information systématique des agents par leur chef de service au-delà d'une simple publication sur Ulysse.

[Réponse de la Direction sur ce point : Nos propositions ont été acceptées : publication du PAP - programme annuel de prévention - sur Ulysse 44 dès son adoption ; information simultanée des chefs de service ; demande aux chefs de service d'informer leurs agents des réponses apportées : matériellement impossible, financièrement impossible, acceptation et réalisation dans l'année.]

Autres points :

■ Financement des mesures à prendre ?

La capacité de financement des actions va être concentrée sur les travaux à réaliser au Centre des Finances Publiques de St Nazaire.

■ Capacités de la division BILLI à absorber l'ensemble des travaux qui lui sont attribués par le document?

La Direction est convaincue que les agents pourront faire face.

- **Risques psychosociaux, la CGT Finances Publiques préconise des moyens en personnel à la hauteur des besoins, l'arrêt des restructurations de services et la fin de l'empilement des réformes.**

La Direction est favorable à la mise en place d'un groupe de travail sur le sujet de ces risques, à condition que la réflexion ne porte ni

sur l'emploi, ni sur les questions qui relèvent de décisions nationales. Nous verrons donc à l'usage si des aménagements locaux peuvent être efficaces ; une première réunion de ce groupe de travail pourrait avoir lieu avant les vacances d'été.

Présentation de la grille d'analyse-risque sur le crédit impôt recherche

La Direction a présenté de manière synthétique les enjeux de la grille d'analyse risque utilisable pour le traitement par les SIE et les PCE des demandes de crédit d'impôt recherche.

La CGT s'est étonnée de la présentation du dispositif en CTL alors que la fiche et ses annexes sont en ligne sur Ulysse 44 depuis fin avril.

Elle a rappelé les limites de l'exercice en terme d'analyse technique (caractère novateur, véritables travaux de recherche) alors que les demandes se multiplient et représentent une masse financière conséquente (comme la rappelé la Cour des comptes) avec un risque de fraude certain.

Nul doute que la mise en place de cet outil, avec des seuils spécifiques facilitant un remboursement aux entreprises sans contrôle, a aussi pour but d'accélérer les remboursements pour les entreprises et d'alléger les charges de travail des PCE qui n'en manquent pas. Au détriment des finances de l'Etat ?

Transfert de la gestion de la maison d'enfants Félix Guilloux de la Recette des Finances de Nantes Municipale à la Paierie Départementale

Cette collectivité passe du niveau municipal au niveau départemental. Ce transfert de charge se fait sans transfert d'emploi.

Nous avons évoqué la réalité du volume des charges transférées.

La réponse de la direction a été : « s'il y a problème, une demande de renfort pourra être faite ».

Suppression de l'accueil de l'INSEE et ses conséquences

A Beaulieu, la Paierie Départementale occupe le 1er étage d'un bâtiment dont l'INSEE occupe notamment le rez-de-chaussée et assure l'accueil pour tous les occupants du bâtiment. L'INSEE a décidé de ne plus assurer cet accueil.

Quelles solutions sont envisagées pour l'accueil de la Paierie, pour quel coût et dans quels délais.

Nous n'avons pas obtenu de réponse, tout est encore à l'étude.

Vos représentant-es CGT lors de ce CTL :

Franck MAINGUY - Pôle ICE Nantes

Didier BRICHE - SIP Saint-Nazaire

Aline CHITELMAN - SIP Nantes

Christophe BEDU - SIE Nantes (expert pour ce CTL)

Contacter la CGT

► Cgt Finances Publiques 44, 2 rue du Général Margueritte
44000 Nantes

► Tél & Fax : 02 40 74 06 81

► Courriel : cgt.dr44@dgfp.finances.gouv.fr

► Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44/>

N'hésitez pas à nous contacter

