



Comité Technique Local du 22 avril 2014

Point n° 2 : TBVS bilan 2013

Déclaration de la CGT Finances Publiques.

Lors du CTP du 21/05/2013, la CGT était déjà longuement intervenue d'une manière générale pour que nous réfléchissions ensemble sur la pertinence des indicateurs retenus (sont-ils de bons clignotants, permettent-ils de mettre en évidence les services où il peut y avoir un problème de conditions de vie au travail?). Nous avons plus particulièrement développé nos interrogations sur l'interprétation des données sur le compte-épargne temps et les écrêtements. Nous avons souhaité que la réflexion sur ces indicateurs soit affinée.

Nous avons insisté sur le fait que les données recueillies ne devaient pas être seulement des chiffres mis dans des cases parce que la DG le demandait, mais devaient être la base d'une analyse de la situation des conditions de travail dans toute sa complexité qui permette d'agir là où cela apparaîtrait comme nécessaire.

Notre intervention d'aujourd'hui portera principalement sur 2 points :

- l'appréciation générale que nous portons sur le TBVS 2013 et les indicateurs agrégés avec le recul que donne une année d'expérience, et à la lumière des débats et décisions du CTL du 21/05/2013

- la question des écrêtements dont l'analyse, certes affinée par rapport à l'an dernier, nous semble toujours biaisée par les mêmes a priori excluant la question de la charge de travail des explication possibles. Or si le diagnostic n'est pas bon, la réponse a toutes les chances de ne pas être appropriée.

1 – Éléments de contexte et indicateurs agrégés départementaux

1.1 Des erreurs, des informations manquantes, des indicateurs biaisés.

Nous avons relevé plusieurs erreurs et regrettons quelques manques.

Les indicateurs de contexte agrégés concernant le nombre d'agents de la DRFIP, le taux de couverture des effectifs, le taux d'encadrement sont ceux de 2012 et non 2013 (effet d'un copié-collé ?).

Le nombre de congés de maladie de courte durée : le document conclue à une très forte

diminution, sur la base d'une comparaison erronée puisqu'il retient un nombre de jours d'arrêt en 2012 (2029), et un nombre d'arrêt en 2013 !

Il y a au contraire une forte augmentation (plus de 20%) du nombre de congés de courte durée entre 2012 et 2013 puisque l'on passe de 584 arrêts à 703.

Il y a de quoi s'interroger sur les conditions d'élaboration du TBVS, dans un contexte de charge de travail importante pour tous les services (de quel temps ont disposé les collègues du service RH, avec quelles directives ont-ils travaillé ?), et surtout des conditions de relecture du document.

Une tentative de suicide en dehors du lieu de travail en 2013 (janvier) n'a pas été recensée. A moins que ce soit celle que vous situez en 2012...et cela renvoie à la remarque précédente concernant les conditions de préparation et de relecture.

Le nombre de signalement de violence physique ou verbales d'origine externe est de 2 dans la partie indicateurs, mais de 12 dans la partie éléments de contexte

L'indicateur n° 7 (nombre d'agents ayant fait appel aux assistants de service sociaux et aux médecins de prévention) n'est pas disponible. De notre point de vue, c'est un indicateur central du TBVS. Nous en demandons communication en séparant des demandes de consultations des assistants sociaux et des médecins de prévention.

Enfin, le taux de participation aux grèves à revendications nationales n'a pas beaucoup de sens dans la mesure où ce taux est calculé sur des mouvements qui n'ont pas tous été relayés localement.

1-2 Une présentation du bilan qui ne décrit pas la situation critique que vivent certains services

L'impression ressentie à la lecture du document est une volonté de minimiser les effets de la dégradation des conditions de travail sur la santé des agents et une négation des risques organisationnels.

Par exemple, les commentaires sur la Trésorerie de Guérande et le SIE de Saint-Nazaire Sud-Est n'évoquent à aucun moment la souffrance au travail, la détresse des agents, dont pourtant chacun ici a pu mesurer l'ampleur en direct lors d'un précédent CTL où ont témoigné les collègues de Saint-Nazaire.

Les indicateurs agrégés montrent une situation inquiétante qui continue de se dégrader :

- + 20% de congés de courte durée
- + 26% de jours d'arrêt de maladie, soit l'équivalent de 66 agents/année
- augmentation du nombre de fiches de signalement
- augmentation du nombre et de la gravité des accidents de service avec arrêt maladie

Paradoxalement (mais est-ce vraiment un paradoxe?), cela s'accompagne d'un net recul du nombre de réunions de service (- 17%), ce qui n'est pas pour améliorer la situation.

Lors du CTL du 21/05/2013, la baisse des réunions de service avait déjà été mise en évidence. La recherche des causes de cette baisse était l'une des 3 propositions faite, à l'issue des discussions du CTL, par la Direction (avec l'affinement des données et de la typologie des écarts).

Votre document botte en touche et invoque la manière de décompter ces réunions en précisant qu'elle ne serait normalisée (norme DG) qu'en 2014.

On ne peut qu'en conclure néanmoins que localement, avec la manière de décompter locale, même non conforme à la norme DG...il y a bien baisse des réunions de services entre 2011 et 2012, puis entre 2012 et 2013.

Ce qui fait sens dans une série statistique, c'est moins le modèle de l'outil utilisé que l'évolution mesurée dans le temps avec le même outil.

1-3 Alignement sur les indicateurs nationaux des risques psychosociaux en 2014 ?

L'accord Fonction Publique du 22/10/2013 sur la prévention des risques psychosociaux prévoit un suivi à un niveau national de 4 indicateurs :

- taux d'absentéisme pour raison de santé
- taux de rotation des agents
- taux de visite sur demande au médecin de prévention
- nombre d'acte de violence physique envers le personnel

La direction sera-t-elle en mesure de se conformer à ces indicateurs en 2014 ?

Enfin, pour clore le chapitre indicateurs, lors du CTL du 13/03/2012 qui avait examiné les conditions de mise en place du TBVS, nous avons exclu l'indicateur 4a considérant qu'il n'y avait pas d'agents travaillant de nuit à la DRFIP.

La situation de nos collègues à BCR, à l'occasion de contrôle de billetterie ou de garde à vue notamment, nous amène à demander au CTL de revoir sa décision.

2 – Éléments de réflexion sur les écrètements.

L'an dernier déjà, nous avons contesté le fait que les pistes évoquées par la Direction pour une analyse des écrètements soient uniquement celles de l'organisation interne du service et les pratiques des agents, ce qui nous semblait être des présupposés évacuant la question des effectifs par rapport à la charge de travail.

Nous avons dit que dans le fonctionnement d'un collectif de travail, les facteurs interagissent entre eux : stratégies personnelles certes, mais aussi conditions matérielles, charge de travail, moyens humains, relations humaines, directives reçues...

En demandant l'affinement des données en matière de compte épargne temps et d'écrêtement, nous espérons une analyse qui puisse faire la part des choses entre les stratégies personnelles (je met des jours sur mon CET en vue d'un projet de voyage ou la retraite – j'anticipe un jour de récupération en faisant plus d'heures ce mois-ci) et les contraintes subies du fait des conditions de travail.

2.1 Des données partielles

Disons-le d'emblée, le document de présentation de cette année est décevant.

Il est très partiel et il minimise le phénomène.

Il nous laisse aussi l'impression que seules ont été recherchées les données pouvant laisser penser que les écrètements sont des cas individuels, atypiques en ce qui concerne les plus importants, sans cause commune, en tout cas sans lien avec les conditions de travail, et que donc, comme l'affirme votre document de synthèse, « aucun facteur de risque majeur ne peut être identifié ». Si pas de risque, pas de responsabilité, pas de prévention...CQFD.

Nous savons que les écrêtements représentent 1523 lignes, mais nous ne savons pas combien d'agents ont été écrêtés au moins une fois dans l'année.

Nous ne savons même pas combien d'agents pointent, et donc sont susceptibles d'être écrêtés. Tout calcul de taux d'écèlement devient dès lors problématique.

Seules nous sont fournies des données pour les écrêtements supérieurs à 10 h : 154 lignes pour 49 agents.

On doit naturellement s'interroger sur des écrêtements de cette ampleur, d'autant que les pics d'activité que vous citez (campagne IR, reddition des comptes de gestion, travaux de fin d'année...) doivent être absorbés normalement par les 12 heures de dépassement possibles pour tout agent.

Mais ils ne doivent pas cacher la masse des écrêtements : aucun élément sur les 1369 autres lignes.

Nous n'avons pas, par exemple, la répartition par grade que nous avons demandé l'an dernier. Pourquoi ?

Tout au plus avons nous une mention indiquant que sur les 652 lignes inférieures à une heure, 199 lignes concernent des écrêtements de moins de 10 mn. Toujours cette volonté de minimiser.

Même en restant dans le cadre de votre présentation des écrêtements de plus de 10 heures, nous restons sur notre faim.

L'approche par service ne donne lieu à aucun commentaire. Pourtant il y avait matière à vérifier quelques hypothèses, notamment pour les 3 services qui se distinguent : le SIP de Pornic, la division des affaires juridiques et la division budget immobilier logistique.

Concernant la division BIL (10 agents concernés tout de même pour les seuls écrêtements de plus de 10 heures, combien au total !), est-ce si surprenant ?

Nous avons fait part de notre préoccupation en CTL face à la charge de travail résultant du DUERP et du PAP, et au fait que les caisses étant vides, le recours à des prestataires extérieurs (que la CGT ne souhaite pas mais qui soulageait les collègues) allait devenir l'exception. Sans compter le poids des travaux de Saint-Nazaire.

Le service a-t-il été renforcé pour faire face ? Allez vous nous dire qu'il s'agit d'un problème d'organisation interne ?

La DAJ maintenant : le nombre d'agents, notamment de rédacteurs est-il suffisant ?

Nous sommes allé voir les effectifs dans des départements d'importance voisine à la Loire-atlantique :

	AFIPA	A+	A	B	C
Loire-atlantique 1 300 000 habitants	1	1	9	3	3
Gironde 1 460 000 habitants	1	3	16	5	2
Hérault 1 100 000 habitants	1	2	12	4	3
Alpes Maritimes 1 100 000 habitants	1	1	13	7	3

Nous trouvons la comparaison plutôt parlante.

Le SIP de Pornic enfin : Ne serait-il pas intéressant de savoir qui sont les agents écrêtés ? Encadrement, secteurs d'assiette, ou ne serait-ce pas surtout le recouvrement ?

2.2 Ce que la Direction ne veut pas voir

Nous avons pour notre part croisé le nombre et le volume des écrêtements avec d'autres critères que les vôtres, notamment les effectifs.

Si l'on considère que l'écrêtement doit être exceptionnel, nous avons retenu comme posant problème un service dont 10% ou plus des agents ont été écrêtés au moins une fois.

Compte tenu du caractère partiel des données dont nous disposions, nous avons estimé le nombre minimum d'agents écrêtés en divisant le nombre de lignes d'écrêtement par 6 pour un semestre. Peu de collègues étant écrêtés 6 mois sur 6, c'est donc vraiment le minimum...

Nous avons rapporté ce nombre minimum au nombre d'agents, en gardant à l'esprit que tous ne sont pas susceptibles d'être écrêtés car ne pointant pas (A+).

Nous n'avons pas retenu les services à faible effectif dès lors que les écrêtements étaient manifestement exceptionnels.

Sont malgré tout au delà des 10% d'effectifs écrêtés au moins un semestre, souvent les deux, une trentaine de services hors direction :

- les SPF de Chateaubriant, Nantes 2
- les SIP de Nantes Nord-Est, Nantes-Ouest, Nantes Sud-Ouest, Pornic
- les trésoreries d'Ancenis, Carquefou, Le Loroux-Botttereau, Rezé, Vertou, Saint-Herblain, Nantes Municipale, Saint-Nazaire Municipale, La Baule, Savenay,
- la paierie régionale
- la BCFI
- l' Inspection de Fiscalité immobilière
- les Pôle CE de Nantes 1, Nantes 2, Saint-Nazaire
- le PRS
- Les SIE de Nantes Nord-Ouest, Nantes Sud, Nantes Sud-Est, Nantes Sud-Ouest, Saint-Nazaire Sud-Est

S'agissant de la Direction, on ne peut que regretter de ne disposer que d'une agrégation qui ne permet pas une approche détaillée par division. Vous pouvez disposer pourtant de données par division, puisque que vous avez analysé en partie la situation des divisions BIL et DAJ.

Globalement, on dépasse en service de Direction les 10% au premier semestre.

D'autres approches sont possibles, que nous n'avons pas toutes approfondies faute de temps : nous ne disposons des documents du CTL que depuis quelques jours...et sous un format pdf qui ne facilite pas leur exploitation statistique.

A titre exemple néanmoins, nous nous sommes intéressé à la durée moyenne des écrêtements. Parmi les plus significatives eu égard à leur nombre :

- 4h00 pour 61 lignes d'écrêtement au SIP de Nantes-Est
- 4h30 pour 483 lignes en Direction
- 5h00 pour 52 lignes au SIP de Pornic et pour 24 lignes au SIP de Nantes Nord-Ouest
- 6h30 pour 35 lignes à la trésorerie de Saint-Nazaire municipale
- 7h00 pour 29 lignes au PRS
- 7h45 pour 16 lignes au SPF de Chateaubriant
- 8h00 pour 27 lignes au Pôle CE 2 de Nantes et pour 18 lignes à la trésorerie de Vertou
- 8h45 pour 12 lignes à la trésorerie de Saint-Herblain

-et, cerise sur le gâteau, 14h30 pour 24 lignes à la paierie régionale...Que se passe-t-il dans ce service d'une dizaine d'agents ? 14H30, c'est une moyenne. Il y a moins, mais il y a plus également. Est-ce ce service concerné par l'écèlement record de près de 44 heures dont vous faites mention dans votre présentation ? Quelle a été l'intervention de la Direction ? ou faudra-t-il attendre que la situation explose comme à Guérande ou au SIE de Saint-Nazaire Sud-Est ?

Cela en fait des situations de travail gratuit à analyser avec les chefs de service ! Avez-vous la volonté de le faire pour toutes, et surtout à en poser clairement les causes ?

Les chiffres peuvent nous fournir beaucoup d'indications, de pistes de réflexion. Encore faut-il en avoir l'envie et la volonté.

Le document qui nous est soumis aujourd'hui nous inquiète de ce point de vue. Et nous sommes inquiets sur la conduite du groupe de travail prévu sur les risques psychosociaux. Il faudra l'aborder nous vous le disons solennellement, dans un tout autre état d'esprit.