COMPTE RENDU INTERSYNDICAL CHSCT DU 17-01-2017

Cette séance initiée par les organisations syndicales (Solidaires, FO, CGT) avait pour ordre du jour l'examen des fiches d'alertes. Pour mémoire, ces fiches rédigées par différents services, au printemps 2016, avaient fait l'objet de réponses partielles puisque seules deux d'entre elles (sur 11 fiches rédigées) ont été suivies d'audience ou de visite de notre ancien directeur.
Par conséquent, les organisations syndicales ont porté ces fiches, devant le CHS-CT, conformément aux engagements pris devant les collègues concernés.
Les représentants du personnel ont demandé la convocation de plusieurs agents à titre d'experts afin de présenter les problématiques de leur service.

Refusant de prendre en compte notre présentation des fiches d'alerte, le Président de la séance (notre directeur actuel) a souhaité, exposer ces fiches par groupes, allant des situations les plus préoccupantes vers celles jugées moins préoccupantes par la direction. Trois groupes ont donc été identifiés par le président :

GROUPE n°1 : les services toujours en grande difficulté depuis la rédaction de leur fiche d'alerte.

Fiche n°1 : la paierie départementale d'Avignon : l'agent représentant son service a rappelé que l'effectif de la Paierie était passé de 20 à 15 agents entre 2010 et 2016 avec un tiers d'effectif renouvelé et par conséquent des personnels à former.
Les solutions proposées par la Direction sont les suivantes : maintien de l'EDR (échelon départemental de renfort), recrutement d'un contractuel avec prise de poste en août 2017, rencontre de la Direction avec le Conseil départemental afin d'accélérer la dématérialisation des échanges avec la paierie, protocole frais de déplacement, soutien à l 'encadrement, saisine du SAR (service d'assistance au réseau).

Fiche n°2 : la trésorerie hospitalière de Carpentras : L'agent représentant son service a dénoncé la vacance du poste de B , non pourvu et la non compensation du temps partiel. Si le service a vu l'arrivée de deux nouveaux agents au 01/09, ces agents, issus de la filière fiscale, ne sont absolument pas formés : les problèmes ne sont donc pas résolus avec l'arrivée de ces deux agents inexpérimentés en la matière . les solutions proposées par la Direction sont les suivantes : détachement d'un agent de l'ex trésorerie de Gordes, maintien de l'EDR, idée d'un réseau d'information informel entre les agents du département en charge d'un secteur hospitalier à étudier

Fiche n°3 : la trésorerie de Cavaillon : l'agent représentant son service rappelle le manque d'1 agent B et un agent C et met l'accent sur le « turn-over » important du service. les solutions proposées par la Direction sont les suivantes : EDR spécifiquement formé à maintenir sur site, saisine du SAR,

informations auprès des ordonnateurs pour rationaliser l'émission de leurs mandats et titres, renfort ponctuel d'un cadre A chargé de mission.

Fiche n°4 : la trésorerie de Vaison la Romaine : La situation « sur papier » du poste s'est améliorée depuis le 01/09 (6 emplois pourvus) mais les temps partiels et les congés de maladie ne sont pas . compensés. Les solutions proposées par la Direction sont les suivantes : maintien de l'EDR, investissement des ordonnateurs dans la dématérialisation à revoir ; Ce service, suite à la fiche d'alerte, avait vu sur place M Gilles Gauthier en avril 2016 et obtenu une audience avec M Sauvonnet en mai.

GROUPE n°2 : les services dont les difficultés s'atténuent mais qui doivent être renforcés.

Fiche n°5 : l'ex-trésorerie de Gordes, et par extension la trésorerie d'Apt : Toujours des problèmes de personnel avec en prime deux départs en retraite. Les solutions proposées par la Direction sont les suivantes : recrutement d'un contractuel cadre A, actuellement en formation, qui rejoindra le poste au 01/09/2017, un cadre B affecté au 01/03/2017 (mouvement spécifique). Réintégration d'un agent au 01/07/2017 au plus tôt.

Fiche n°6 : le CDIF d'Avignon : L'agent représentant son service a reconnu des améliorations d'emplois suite à la visite de M Gilles Gauthier en avril 2016 en réponse à la fiche d'alerte. Mais alerte la direction sur le départ potentiel de 3 géomètres en 2017 et l'augmentation des contentieux sur les secteurs fonciers. La Direction ne propose plus que le maintien potentiel de l'EDR, mais semble plutôt compter sur le mouvement de mutation du 01/09/2017 pour avoir une vision plus précise du problème. De plus, un plan d'action semble se mettre en place au SPF d'Avignon afin de ne pas pénaliser le CDIF de son retard de publication des actes emportant changement de propriétaires.
Pour la direction, la suppression de la BRF qui dépend des Bouches du Rhône et les règles de maintien à résidence devraient compenser une partie des problèmes sur les effectifs techniques (géomètres)

Fiche n°7 : la trésorerie hospitalière d'Avignon (CHA) : L'agent représentant son service dénonce la vacance du poste de A non pourvu au mouvement national, le temps partiel et un congés maladie non compensé. Il met l'accent sur les difficultés de gestion des applications informatiques « non abouties » Les solutions proposées par la Direction sont les suivantes : 1 poste A potentiellement à pourvoir au 01/09/2017, maintien de l'EDR, un cadre B à la disposition à venir au 1er avril 2017, l'ordonnateur passe en dématérialisation totale.

GROUPE 3 (et dernier) : les services qui ne posent plus de problèmes majeurs.(selon le directeur)

Fiche n°8 : le PRS d'Avignon : L'expert représentant son service met l'accent sur l'incertitude du devenir de ses missions . La direction ne propose pas de solutions, mais confirme une vraie interrogation sur l'avenir des missions de ce service, qui à l'origine, a été mis en place pour assurer un recouvrement efficace des créances complexes, et qui se retrouve à devoir gérer en plus, les dossiers en procédures collectives , particulièrement chronophages.

Fiche n°9 : la trésorerie Vaucluse amendes : Aucune proposition n'est faite sur l'amélioration de l'outil informatique. Seul le cas du départ du chef de poste a été évoqué, car partant en retraite. Un

chargé de mission sera probablement choisi par la direction pour assurer l'intérim.

Fiche n°10 : la trésorerie municipale de Carpentras : si la situation s'est améliorée (postes pourvus et organisation de la caisse unique opérationnelle), au vu d'un départ prévisible (retraite) à court terme qui ne sera pas remplacé (conséquence d'une suppression de poste antérieure), la situation évoquée dans la fiche d'alerte risque bien d'être à nouveau critique.

Fiche n°11 : le SPF d'Orange : Si la situation des emplois a bien évolué suite aux derniers mouvements de mutation, les « nouveaux » agents sont inexpérimentés. Le délai de publication important, ajouté aux remembrements ruraux à venir (charge lourde pour un SPF) et à la « jeunesse d'expérience » des agents en présence a été prise en compte par la Direction qui a orienté sa demande de renfort à la BNI-PF (brigade nationale de renfort en publicité foncière) au vu de ces difficultés particulières.

Avant de terminer la séance, nous avons évoqué le problème de l'organisation de la caisse unique de l'hôtel des finances d'Orange. Le Directeur s'est personnellement engagé à surveiller ce problème de très près, quitte à se rendre sur place au besoin.

Toutes les fiches d'alertes examinées, avec ou sans la présence d'agents venus « témoigner » font ressortir des problématiques de sous-effectifs avec des conséquences directes sur les conditions de vie au travail. Toutes mettent en évidence une surcharge de travail gérée dans l'urgence, parfois même au détriment des congés, amenant stress et démotivation.

Le mérite de ces fiches d'alerte, rédigées rappelons-le, par les agents eux-mêmes et relayées par leurs représentants dans toutes les instances, est d'avoir provoqué une réaction et une prise en compte des demandes des agents par notre Direction sur les cas les plus graves. Si sur ces postes, un effort a été fait sur les renforts en personnel, les réponses systématiques visant à améliorer voire à augmenter la dématérialisation, à recourir au service du SAR ne sont pas satisfaisantes. Un point positif tout de même, le nouveau Directeur paraît plus à l'écoute que son prédécesseur, ce qui en soi n'est pas très difficile….
Toutefois, pour les services positionnés dans le 3° panier par le directeur, aucune mesure immédiate n'est proposée. Pour ces services-là, on se retrouve avec des effectifs a peu près à l'équilibre avec le TAGERFIP mais le tableau des emplois est, comme trop souvent, beaucoup trop resserré pour accomplir les missions correctement.
Ces actions de prévention se doivent d'exister sur le long terme, et pas au coup par coup.
Par conséquent, nous appelons tous les collègues à saisir les membres du CHS-CT afin de faire remonter rapidement les difficultés que vous rencontrez.