

AVIS COLLÉGIAL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT DU 25 SEPTEMBRE

Point 9 de l'ordre du jour : Projet de réorganisation des missions de la DOE

Le périmètre du projet concerne une réorganisation des services de la DOE au 1er octobre 2019 et des déménagements fin septembre – début octobre.

Nous sommes aujourd'hui le 25 septembre.

Une fois encore, l'avis du CHSCT est sollicité bien trop tard pour avoir une réelle utilité et manifeste un mépris de la DRFiP 67 pour cette instance et donc pour les personnels.

De manière générale, la nouvelle organisation des services n'est pas présentée et de ce fait les membres du CHSCT manquent d'éléments essentiels pour se prononcer.

Le plan présenté ne porte pas mention des services de la DOE occupant les différents bureaux et nos demandes de précision en séance n'ont pu obtenir de réponses. Cela ne nous permet pas de nous prononcer sur les conditions d'installation des agents.

D'autre part, des interrogations subsistent sur les points suivants :

- intégration à un nouveau service d'agents ayant quitté leur service d'origine, et parfois leur site d'origine
- absence à ce jour de formation pour des agents exerçant de nouvelles fonctions au 01/10/2019, comme à la gestion des amendes
- incertitudes sur le remplacement des futurs retraités (au moins 4 entre fin 2019 et début 2020 selon nos estimations)

Si les process de travail ne sont pas modifiés en tant que tels, la manière dont le travail va être exercé est, elle, modifiée.

Par exemple :

- éclatement du service de comptabilité générale en plusieurs entités
- polyvalence imposée à des collègues qui devront apprendre de nouvelles missions pour suppléer, lors de son absence, le collègue issu du service d'origine qui maîtrise la tâche (par exemple, les services de : la comptabilité de la paye, la comptabilité de Liaison-Recouvrement, la PEC (prise en charge) des RNF)

La fiche présentée ne fait pas mention des conséquences de toutes ces modifications sur les conditions de travail des agents, notamment en termes de risques psycho-sociaux

En cumulant l'absence d'évolution des missions et l'évolution partielle des missions, la DRFiP 67 ne donne pas une image fidèle de la situation. Une absence et une évolution partielle sont deux choses différentes.

À noter que dans le document remis aux membres du CHSCT, ce cumul est de 94 % alors qu'il n'est que de 90 % dans les documents du CTL.

Selon la fiche d'impact, le projet est justifié par une logique de process métiers et une volonté d'accroître la visibilité et la lisibilité de l'organisation pour ses partenaires.

L'information sur la réorganisation de la DOE n'ayant pas été fournie, nous ne pouvons que nous référer aux documents du CTL du 01/07/19 :

- Quelle lisibilité quand un secteur du service Dépense s'appelle comptabilité alors qu'il y a un service comptabilité ?
- Quelle lisibilité quand, dans le service Comptabilité- Immobilisations, on retrouve la comptabilité de la paye et la PEC (prise en charge) des RNF ?

- Quelle lisibilité quand on mêle chèques trésor et transferts entre comptables supérieurs ?
- Quelle visibilité lorsque le secteur ou cellule de rattachement de la comptabilité du service Liaison-Recouvrement est la cellule BDF-caisse-virements ?
- Quelle visibilité lorsque les valeurs inactives intègre cette même cellule ?

Lors de ce CTL, la question de la cellule de rattachement des amendes n'était pas tranchée. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence le fait que la Direction contrevienne sciemment au respect de l'organisation exigée par la DG, au respect de la norme comptable n°6, au respect de la séparation des tâches dans une chaîne de travail et au respect des règles de contrôles internes tels que définis dans les NDS du Bureau CE-1B (NDS 2011/11/956 du 24/11/11, NDS 2016/07/8372 du 02/08/16, le guide métier du Parc immobilier – traitement comptable et suivi des mises en service).

LA DRFiP 67 exige des agents loyauté, respect de la réglementation, manière de servir irréprochable, implication professionnelle, sens du service public, et, dans ce cas précis, contrevient en toute connaissance de causes à ces exigences. Nous y voyons, comme certains collègues, un conflit de valeur qui n'est pas acceptable puisqu'il tire son origine de la direction locale.

Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons approuver un projet non abouti, comportant des fragilités, et qui déstructure des services existants qui fonctionnent.

Enfin, ce projet porte en germe des suppressions d'emploi futures qui dégraderont encore plus les conditions de travail des agents.