

AVIS COLLEGIAL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CHSCT DU 28 NOVEMBRE

Point 1 de l'ordre du jour : Mise en place de deux conseillers aux décideurs locaux

Nous, représentants du personnel en CHSCT sommes amenés à nous prononcer sur la mise en place de deux conseillers aux décideurs locaux.

Nous émettons un avis défavorable pour les raisons suivantes :

- Nous ne pouvons cautionner une réorganisation mise en œuvre dans le but unique de permettre des coupes sombres dans le budget et les effectifs de la DGFIP sans aucune considération pour les conditions de travail des agents.

- Nous regrettons que la méthode de consultation du CHSCT ne soit pas conforme aux préconisations du guide, édité par le Secrétariat Général en juillet 2018, pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet.

Le guide insiste à plusieurs reprises sur la nécessité de préparer très en amont le projet pour prendre en considération la dimension conditions de travail au sens large. Or, nous constatons qu'au cas particulier, le projet nous a été présenté seulement 7 jours avant la date à laquelle nous sommes censés nous prononcer, et seulement 34 jours avant sa mise en œuvre effective. Comment fournir une analyse réellement étoffée et étayée dans ces conditions ?

Le guide rappelle également le rôle du médecin de prévention et de l'ISST en la matière, et la nécessité de les consulter. Les documents mis à notre disposition ne nous présentent pas les conclusions de ces deux acteurs majeurs de la prévention, si tant est qu'ils aient été sollicités. Nous souhaitons donc obtenir les rapports écrits sur leurs observations et propositions visant à améliorer les conditions de travail.

- Les documents présentés, encore une fois, n'abordent absolument pas les risques psychosociaux auxquels sont ou seront soumis les agents touchés par ce projet. Cette dimension est pourtant essentielle, voire primordiale. Nous vous rappelons que la fiche n° 3 présentée par l'administration lors du CTR du 20 septembre 2019, intitulée « la prévention des risques professionnels dans le cadre des projets de réorganisation liés au NRP » indique que « la rubrique "accompagnement des agents" a notamment pour vocation d'exposer le dispositif mis en place pour prévenir la survenance des RPS ». Nous demandons donc à ce que nous soient fournis ces éléments.

- Aujourd'hui l'intérêt du travail d'un trésorier réside dans l'articulation gestion /conseil. C'est sans doute pour cela que la majorité des actuels trésoriers ne semble pas se positionner sur les postes de CDL.

Pour nous, une diminution de l'intérêt du travail effectué par rapport à la situation actuelle aura forcément une conséquence sur les conditions de vie au travail.

Au-delà, vous avez survendu la fonction de CDL aux élus. Leurs attentes sont donc grandes. Si vous ne trouvez pas suffisamment de trésoriers se réorientant sur les fonctions de CDL, comment réussirez-vous à gérer des novices dans la fonction de conseil par rapport à ces attentes générées ?

- la liste des tâches des CDL figurant sur le dossier de présentation est moins exhaustive que celle figurant dans les conventions. Il manque des charges importantes, pointues et complexes :

- Aide au dénouement d'opérations comptables complexes (sans interférer sur la gestion comptable)
- Pédagogie sur la réglementation pour comprendre les points de blocage afin de pouvoir renouer le dialogue en cas de désaccord sur un rejet de mandat, par exemple, ou d'incompréhension sur une imputation comptable
- En matière de fiscalité commerciale : accompagnement des collectivités locales sur les projets envisagés (activités industrielles et commerciales, lotissements, rappel de l'intérêt des rescrits...)
- Conseil et expertise en matière de dépenses éligibles au FCTVA, appuis à des demandes de subventions
- Accompagnement des opérations de réorganisation des collectivités locales (fusion de collectivités) et transfert de compétences entre collectivités locales en lien étroit avec le SPL de la DR
- Démarche pro-active en matière d'analyse financière prospective afin d'anticiper les besoins de conseil des collectivités locales au regard de leurs projets
- Le CDL jouera aussi un rôle d'alerte auprès des collectivités à partir d'analyse des principaux ratios d'équilibre financier.

Pourquoi avoir occulté ces points notables dans le dossier de présentation ?

- Vous nous demandez un avis alors que beaucoup d'éléments majeurs ne sont pas encore définis, soulignant l'impréparation de la mise en place de ces CDL au 01/01/20 :

- Tout le volet rémunération reste inconnu
- L'articulation avec le SGC et les services de Direction ne sont pas explicités alors qu'ils sont primordiaux pour un bon fonctionnement de l'ensemble de la sphère SPL et encore plus pour le CDL qui se trouvera entre l'ordonnateur, le SGC voire la Direction

Ces deux aspects influenceront à la fois sur la vie personnelle et sur les conditions de travail du CDL.

- Cela est d'autant plus vrai que le responsable du SGC pourra déjuger le conseil délivré par le CDL. De fait, la position du CDL pourra vite devenir inconfortable, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui puisqu'un trésorier fournit le conseil et le met en application.

- les conditions de participations des CDL aux réunions de la collectivité le soir ne sont pas précisées : devra-t-il se rendre à toutes les réunions où il est invité ou aura-t-il une marge de manœuvre ? Si l'ordonnateur souhaite qu'il soit présent en tant que conseiller de la collectivité à toutes les réunions devra-t-il optempérer ?

- Installé dans les locaux de l'ordonnateur, le CDL pourra se sentir isolé et en souffrir alors qu'aujourd'hui le fonctionnement d'une trésorerie est collectif.

D'ailleurs, si beaucoup de comptables actuels vous ont fait savoir qu'ils ne souhaitent pas devenir CDL, c'est notamment parce qu'ils craignent que très rapidement ils soient considérés comme un agent de la collectivité locale à part entière.

- Cet isolement, cumulé à la possibilité d'être déjugé par le chef du SGC, ne pourra que générer plus de pression et de stress, et donc de RPS, pour le CDL, quel que soit son niveau de connaissances en matière de SPL.

- A ce jour, nous ne connaissons pas le calibrage des emplois de responsable de SGC ou d'adjoint. Qu'advient-il des anciens comptables non repositionnés chef de SGC, adjoint ou CDL, s'ils ne souhaitent pas, comme ce sera probablement le cas, faire de demande de mutation pour un autre poste comptable hors département ?