



Compte rendu CSAL / FS DU 12/10/2023

Rapport du médecin de prévention: les malentendants de la CGT suscitent l'ire du Directeur!

En cette journée du 12/10/2023, nous étions conviés avec les autres OS, la direction et l'assistant social à assister, notamment, à **une intervention du Docteur Lagadou**, venu nous présenter son rapport en distanciel car, là encore, le docteur ne se déplace plus.

Comme vous le savez, **la médecine du travail a déserté le département**, les agents ne sont pas/plus suivis. Pour donner un ordre d'idée de l'**absence totale de suivi des agents**, les agents nomades devraient être vus tous les ans par le médecin du travail!

Ils ne l'ont pas vu depuis des années...

Faudra-t-il qu'il arrive un drame pour revoir de nouveau un médecin en chair et en os parmi nous? On nous parle de sécurité, mais **la sécurité ne commence-t-elle pas par la prévention?**

Nous attendions donc beaucoup de cette rencontre, mais hélas, le dispositif technique prévu était des plus sommaires, on peut même le qualifier de minimaliste :

Il s'agissait d'un PC portable standard posé sur une chaise devant l'assemblée... et c'est tout :



Image de reconstitution du dispositif webmeeting à la DDFIP 03

Ce modeste assemblage était placé à un bout des deux immenses tables de réunion. Or, la CGT était à l'autre bout. Il faut l'avouer, parmi les trois représentants de la CGT, **deux sont à moitié sourds** et n'y voient pas très bien.

Le docteur Lagadou est donc apparu en timbre poste sur l'écran du portable et a commencé à parler.

Nous avons tendu l'oreille, plissé les yeux mais peine perdue. Nous avons même essayé de le héler pour qu'il parle plus fort, mais **le micro du portable/chaise ne pouvait pas capter nos appels...** Même notre représentante élue n'entendait pas grand-chose et ne voyait rien ; malgré son jeune âge.

Cependant, étant donné la teneur de son intervention, nous avons vite compris que le fait de ne pouvoir le distinguer et n'entendre qu'une phrase sur quatre ne changerait rien au fond du problème.

Le docteur Lagadou a en effet entrepris de nous convaincre que nous étions suivis sans être suivis (tout en pouvant l'être).

En outre, **il semblait découvrir son rapport en même temps que nous**, au fil de sa lecture.

Nous avons saisi que l'Allier, le Cantal, la Drome, l'Ardèche et la Nièvre allaient devoir se passer de médecin de prévention encore longtemps... Que la surveillance «sérieuse» n'existait plus, mais *que si on a besoin, on peut organiser une visio*. Il faut *prioriser les prises en charges*.

Son « rapport du médecin de prévention » contient des tableaux peu explicites et des phrases qui offensent à la fois la langue française et la logique.

En voici des exemples, nous avons respecté la graphie originale :

Localement, des modalités de concertations avec les acteurs de prévention peuvent être un des moyens de faire face à des problématique et d'adapter l'activité au [sic] nouveaux paramètres.

Une autre ?

Avec le recul de l'activité des médecins dans le courant de la période de cris [sic] sanitaire, le mode d suivi à distance est compris par les agents, mais demande une attention particulière.

Ou encore :

La proportion d'un télétravail préconisé pour raison médicale augmentent du fait que l'organisation le permet comparé à il y a 4 ans même si un très faible nombre d'agent en bénéficiait.

Une autre, sur le télétravail qui devient une alternative aux arrêts maladie:

Le télétravail réduit certainement les arrêts maladies, et prévient ainsi pour certaines situations le risque de désinsertion professionnelle

Bref, il n'y avait pas que l'organisation matérielle qui était honteuse, le rapport du médecin aussi !

<p>Comment peut-on rendre un tel <u>rapport bourré de fautes</u>, de phrases incompréhensibles et de tableaux non remplis ? Alors que les agents souffrent de l'absence de médecin depuis tant d'années ?</p>

A la fin de ce web meeting surréaliste, le secrétaire de la CGT venu en tant qu'expert (pour le droit d'alerte) a dénoncé les conditions techniques lamentables qui n'avaient pas permis d'échanger et a demandé que ça soit inscrit au PV.

En 2023 nous ne pensions pas possible d'organiser une réunion en distanciel dans de telles conditions!

Le directeur n'a pas voulu entendre ces arguments en arguant que si il voulait entendre, le secrétaire dur d'oreilles n'avait qu'à se rapprocher de la chaise portable 2.0...



Plus près de toi mon Haut Parleur

[Anecdote amusante : lorsque M André, l'assistant social, a voulu présenter son rapport concernant le droit d'alerte initié par la CGT, il a aussi voulu dialoguer avec la chaise Lagadou... peine perdue, la chaise ne répondait pas.

Il a fallu que le responsable RH lui cède sa place pour qu'il puisse se rapprocher de la chaise en hurlant des «vous m'entendez docteur?» assez burlesques...]

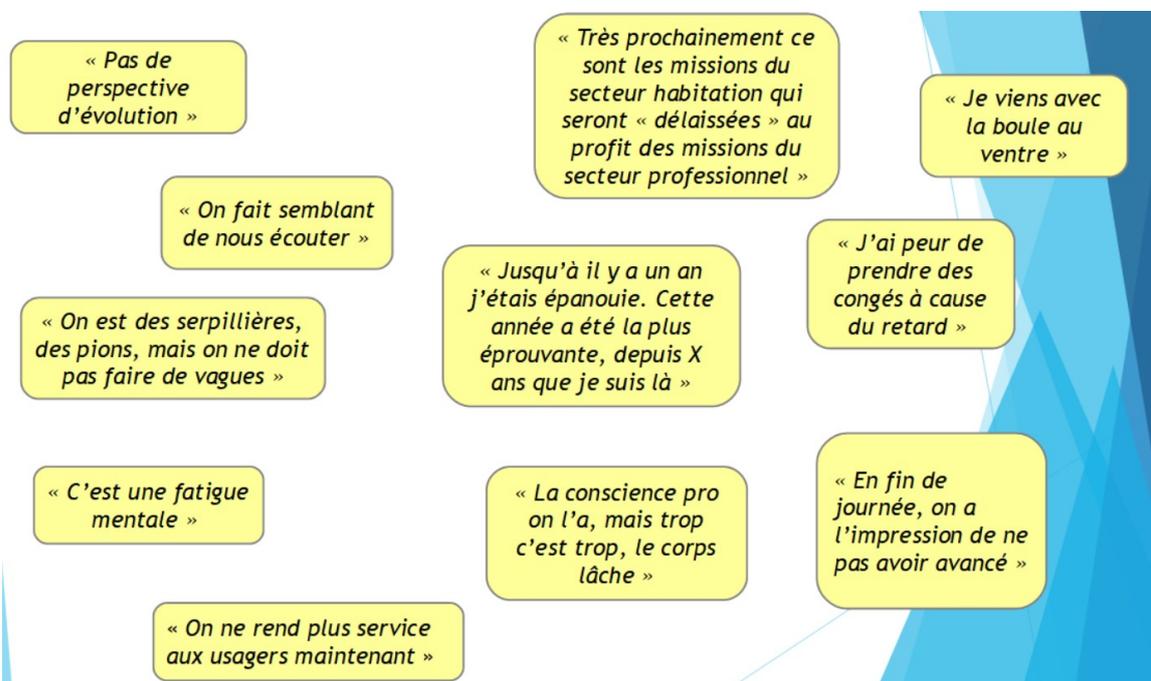
Rapport de l'assistant social sur le [droit d'alerte de la CGT](#)

Contrairement au rapport du médecin de prévention, celui de l'assistant social sur le SDIF est le fruit d'un travail de fond, bien réfléchi, bien rédigé et qui donne toute sa place à la parole des agents.

Néanmoins, la CGT a bien insisté sur le fait que le droit d'alerte concernait également les SIP.

L'assistant social s'est donc engagé à aller voir les agents des SIP concernés.

Lisez le verbatim sans filtre en exergue du rapport, il donne déjà le ton.



----- Déroulement de l'enquête sociale au SDIF -----

L'assistant social a pris dès l'abord l'engagement d'une écoute active et sans jugement des agents tout en respectant le secret professionnel.

Le constat est celui d'un collectif en souffrance.

>> Il faut impérativement lire le PDF de présentation de M André. <<

Pour résumer, pêle-mêle on peut évoquer une **fatigue mentale généralisée**, une **lassitude quant à la formation constante d'agents contractuels**, une **course permanente**, une **perte d'autonomie** et de capacité à agir sur son travail.

Un **logiciel** qui devrait être facilitant mais **devient chronophage et handicapant**.

Une **surabondance d'applications métiers** pas toujours efficaces, une **tension interpersonnelles concernant le télétravail et la répartition des tâches**.

Un **étiolement des liens sociaux** et de la cohésion du groupe, une **perte de sens, inadéquation entre travail prescrit et moyens**, un sentiment de **colère** et de **délaissement**, les agents se sentent **déconsidérés**.

Un **mal être**, un **sens du service public absent**. Un **manque de projection dans l'avenir et pas de perspective d'évolution etc.. etc..**

Conclusion : Risque Psycho-Sociaux avérés au SDIF

→ **Proposition du service social :**

- Mise en place de groupes de travail et de réflexion: animés par l'assistant social, en associant tous les acteurs de la situation (agents, équipe encadrante, direction)
- Partage de l'expérience, de la vision et des attentes de chacun
- Co-construction de solutions: en accord avec les besoins des agents mais aussi ceux du service et de la direction
- Espace d'échange neutre et bienveillant, visant à l'amélioration de la situation insatisfaisante et à renforcer la cohésion de l'équipe qui œuvre dans un but commun
- Evaluation de l'intervention 3-4 mois suivant la mise en place de la nouvelle organisation de travail
- Ajustements de l'organisation du travail si nécessaire

→ **Actions de la direction :**

- Un suivi effectif entre les agents, l'assistant des services sociaux et la direction.
- Depuis le début de l'année 2023 embauche d'un contractuel (contrat de 3 ans renouvelable 1 fois soit 6 ans max) pour combler un poste vacant.
- Recrutement d'un emploi PACTE, obtention d'un recrutement contractuel supplémentaire en contrat d'un an renouvelable + EDR en place jusqu'à la fin de l'année.

- Concernant les applicatifs : attente de disponibilité. Pour patienter, mise a disposition d'un applicatif (tableau) alimenté de façon régulière afin de mesurer l'évolution de la masse de travail a traiter.
- Concernant les agents et leurs taches : demande de renfort à C CHAPELAT afin d'apporter son expertise.

Le travail remarquable de M André vient confirmer la pertinence du droit d'alerte contrairement à ce que laissait entendre la réponse rapide de notre directeur calquée sur celle du DG avant même d'avoir pris connaissance de l'enquête sociale!

Selon lui, il n'y avait pas de:

«signes d'épuisement professionnel ou d'atteinte à leur santé morale ou physique» !

(Pertinence confirmée d'ailleurs par une fiche de signalement dont nous ne parlerons pas mais dont la gravité confortait les résultats de l'enquête sociale.)

La CGT a cependant mis en garde l'assistant social en cas de mise en place d'un groupe de travail. Il ne faudrait pas que celui-ci ne soit détourné de son objet au profit d'une communication vide.

Si il y a des groupes de travail, il faut qu'ils débouchent sur du concret, pas sur de l'apaisement façon *grand blabla* macroniste.

----- Recensement des doubles écrans -----

Recensement sur le CFP Montluçon, Vichy et Moulins des doubles écrans ne respectant pas la norme (taille et résolution identique)

De nombreux postes sont équipés d'un écran en résolution 1280x1024 à côté d'un écran en 1680x1050.

La variété des applications utilisées simultanément et l'affichage de pièces jointes rendent fréquente l'utilisation du portable comme 3e écran ; ce dernier étant placé plus bas, il entraîne un risque accru de TMS et de fatigue visuelle.

De manière générale, les agents déplorent une surface écran insuffisante pour travailler dans de bonnes conditions.

La surface actuelle oblige à superposer de nombreuses fenêtres, et sur plusieurs écrans de tailles différentes, et souvent de couleur/luminosité différentes également.

L'installation des écrans (continuité, arc de cercle) n'est pas toujours respectée (absence de bras porteurs ou de supports dédiés).

47 postes non conformes à Montluçon, 51 à Moulins et 51 à Cusset.

Trésorerie hospitalière : 16 postes sur un effectif de 30 agents

SIP Montluçon : 18 postes sur un effectif de 28 agents.

SGC Montluçon : 13 postes sur un effectif de 24 agents.

À Yzeure, sur 85 postes examinés, **51 sont non conformes** soit près de 60%

Le SIP et le SPFE étant les services les plus mal dotés.

A **Cusset**, sur 90 postes **51 non conformes**

Plus de 50% des postes de travail à Montluçon, 60% à Yzeure et 57 % à Cusset ne sont donc pas conformes en matière d'installation d'écrans

La situation n'est pas nouvelle, de nombreux postes de travail sont dans cette situation depuis plus d'un an.

L'examen rapide effectué par la CGT Finances Publiques 03 sur les CFP de Montluçon, Cusset et Yzeure montre **un défaut massif du respect des normes ergonomiques, une insuffisance matérielle frappante et durable.**

La direction s'est engagée à en faire une priorité de dépense sur 2024. Nous lui transmettrons les données de notre recensement.

Elle a cependant émis une réserve concernant l'installation qui nécessite la mobilisation du personnel informatique.

Nous avons fait remarquer que le changement d'écran ne nécessitait pas des compétences pointues en informatique.

Pour la CGT 03 Finances Publiques

Estelle Faure
Fabrice Bardet
Alexandre Parrot