



CHSCT du 25 novembre 2019

Monsieur le Président,

Le gouvernement poursuit son entreprise de réduction de la place et du rôle de l'État et des services publics. Bercy et la Direction générale des finances publiques (DGFIP) sont au cœur de ce plan.

A la DGFIP, le projet dit de «géographie revisitée», rebaptisé « nouveau réseau de proximité », consiste en une réduction sans précédent de services territoriaux accompagnée de transferts de services. Tout cela sur fond de poursuite des suppressions d'emplois : 4 900 d'ici 2022 alors que la DGFIP a déjà perdu plus de 40 000 emplois depuis 2002. « En même temps », le gouvernement entend créer entre 500 et 700 Maisons France Services (MFS), les Maisons de Services au Public (MSAP) s'alignant progressivement sur ce modèle pour pouvoir atteindre le seuil de 2 000 MFS.

La stratégie de communication des pouvoirs publics se résume à ce qu'elle est : une stratégie de communication uniquement descendante !

La « concertation » n'en a que le nom : l'annonce de la « géographie revisitée » début juin a été violente pour les agents, malgré leurs demandes expresses d'information bien en amont.

Le climat de fébrilité et la brutalité des évolutions (déménagements, restructurations, transferts de mission...) vont croissant : les agent-es n'ont été associé-es en aucune façon en amont. Les « visites de services » ne leur ont apporté aucune réponse. Ces derniers ont le sentiment de ne pas être écouté-es, voire d'être méprisé-es.

Les femmes et les hommes qui quotidiennement font vivre le Service Public au service de l'intérêt général n'ont en retour aucune reconnaissance concrète de la part de leurs ministres – quand ce n'est dénigrement et mépris. A ce titre, les paroles du Président de la République à propos de la « douille » en sont le pire des exemples.

Présenter l'accompagnement financier comme unique réponse à une situation de détresse profonde est totalement irresponsable et témoigne du déni dans lequel vous vous trouvez. Espérer obtenir l'adhésion (ou la résignation ?) des agent-es par des avantages financiers est méprisant.

Vous semez partout la désespérance : ce pouvoir politique ne cesse d'accroître les incertitudes et la précarité.

Cela est mal vécu par les agent-es – c'est un euphémisme.

Qu'avons-nous à gagner pour les personnels que nous représentons à participer à ce CHSCT ? Rien, à l'évidence. Nous n'avons, et les agents avec nous, qu'à subir.

A quoi bon par ailleurs, perdre notre temps à répéter nos analyses et nos revendications ? Vous semblez sourds et aveugles.

Nous pourrions dénoncer une fois encore les conséquences des restructurations sur le service public, sur sa qualité qui se dégrade, sur le sens des missions, sur ces conflits éthiques qui secouent les personnels et qui les plongent dans un profond désarroi, sur leur crainte de l'avenir, sur leur souffrance.

Nous pourrions aussi dénoncer le manque criant de reconnaissance de leurs efforts démontrés par l'abandon définitif de tout plan de qualification ministériel, la baisse drastique des possibilités de promotions internes, les parcours professionnels et les débouchés de carrière qui se sclérosent...

* * *

Mais parlons tout d'abord un peu de la présente instance. Nous tenons à apporter les éléments suivants sur les points à l'ordre du jour :

2. Opérations NRP 2020

Lors du premier CHSCT de l'année 2019, vous nous avez présenté le tout nouveau « *guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets* ».

Dès la préface de la secrétaire générale du Ministère, l'ambition était donnée : « *Les conditions de travail sont une composante à part entière des projets et ne peuvent pas être isolées et traitées indépendamment de l'ensemble des autres dimensions. Plus tôt cette dimension est intégrée, plus le projet sera sécurisé.* »

Les conditions de travail sont un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent. Ceux-ci ne se limitent pas aux aspects physiques et matériels ; l'organisation du travail, le temps de travail sont également à prendre en compte. L'organisation du travail se compose notamment de la charge de travail, du rythme, de la pénibilité des tâches, de l'élargissement et de l'enrichissement des tâches.

Quant à la notion de projet, centrale dans le guide, il s'agit, selon l'AFNOR, « *d'une action spécifique, nouvelle qui structure méthodiquement et progressivement une réalité à venir, pour laquelle il n'y a pas encore d'équivalent.* »

Un projet correspond donc à une étude de conception précédant une réalisation, il ne se définit pas uniquement autour de la cible recherchée, mais avant tout par le processus et les moyens permettant d'y parvenir.

Il s'agit ainsi, dans tout projet, de mettre en œuvre une démarche de prévention primaire des risques professionnels (supprimer le risque avant sa survenue) pour ensuite, là où des modifications déterminantes des conditions de travail sont identifiées, pouvoir faire, devant le CHSCT, une présentation approfondie des mesures de prévention mises en œuvre pour accompagner ces évolutions.

Pour ces raisons et dans toute la mesure du possible, le CHSCT doit pouvoir donner son avis le

plus en amont de la réalisation des projets soumis à sa consultation.

Face à autant de volontarisme et d'ambition, nous étions pleins d'espoirs quant à une réelle prise en compte des conditions de travail, d'une réelle étude des évolutions induites par les projets.

Force est de constater que nos espoirs sont enterrés.

Autant les « dossiers de présentation de projet » soumis reprennent bien la trame du guide, autant ils sont, pour la plupart, creux. Les dimensions condition de travail, mesures de prévention sont totalement absentes. La direction ne propose rien, n'analyse pas les conditions de travail réel actuelles et ne fait même pas l'effort de se projeter.

Est-ce à dire que vous attendez cela de nous ? Alors même que vous programmez le CTL le lendemain de la tenue du CHSCT, ce qui interdit de facto une adaptation de votre projet aux préconisations du CHSCT. Alors même que les documents transmis aux deux instances sont identiques. Alors même que les projets présentés sont prévus pour le 1^{er} janvier prochain, soit dans moins d'un mois et demi, congés de fin d'année compris.

Une présentation en CHSCT des projets à la fin novembre relève de l'escroquerie. Vous étiez au courant depuis bien plus longtemps de ces projets, vous en avez même communiqué le calendrier aux élus locaux il y a pratiquement deux mois.

Quelles sont alors les réelles marges de manœuvre de discussion, d'amendement, de vos projets ? Comment échanger correctement sur tous les sujets à l'ordre du jour en une demi-journée ?

De plus, alors qu'ils revêtent une place centrale dans le guide, les acteurs de prévention (médecin de prévention, ISST) ne semblent pas avoir été sollicités sur ces projets.

2.1. SIP Angoulême :

Le deuxième projet de plans présenté reprend les demandes des agents au sujet des locaux.

Les plans présentés impliquent un démontage de certaines cloisons et des box, dans un environnement amianté. Cela semblait pourtant impossible il y a peu (pour rappel, lors de la réinstallation du SIP fusionné). Ces travaux semblent difficiles à faire réaliser d'ici le 1^{er} janvier !

Il est prévu un grand bureau de 16 agents : qu'avez-vous prévu comme dispositifs d'atténuation des nuisances sonores ?

S'agissant de l'antenne de Confolens, nous sommes plus que surpris de l'absence de plans pour l'installation des agent-es du futur secteur d'assiette et de l'accueil, qui doivent entrer en fonction le 1^{er} janvier prochain. Vous n'évoquez pas non plus le devenir des agent-es actuellement en poste à Confolens dans cette nouvelle organisation.

Par ailleurs, la fiche présentée ne permet pas d'appréhender correctement les changements apportés au travail et à l'organisation du service. Ainsi, la volumétrie de travail réel est, encore une fois, mal estimée.

Concernant les secteurs d'assiette, la suppression de la TH, la mise en place du PAS n'ont pas conduit dans la réalité à une diminution de la réception, des appels, des contacts de toute sorte. Ainsi, le SIP d'Angoulême reçoit-il plus de 400 messages e-contact par jour !

Le projet de répartition des activités entre le SIP d'Angoulême et son antenne de Confolens vont, que vous le reconnaissiez ou non, entraîner une modification substantielle du travail : taylorisation, ultra spécialisation, rendement... perte d'intérêt pour les agent-es, et même perte de sens du travail. Il n'est pas certain non plus que cela entraîne des gains d'efficacité. A minima cela mériterait un examen plus poussé.

De même, le nombre d'emplois correspondant pour les charges de travail a une curieuse tendance à être arrondi à la baisse. Ainsi, un exemple parmi d'autres : la mission recouvrement du SIP d'Angoulême voit sa charge de travail augmenter de 62,7 %. Actuellement, 7 agents assurent cette mission. Ils devraient donc être à terme 11,4 ; vous proposez 10 agents. C'est notoirement insuffisant.

On ne peut que craindre un risque de ruissellement accru du recouvrement sur le PRS.

La question du remplacement des absences dans un contexte tendu n'est pas anecdotique. La mise en place d'un CRT pour la mission foncière permettra certes de dégager l'accueil téléphonique du service, mais cela sera-t-il suffisant ? D'autant que le transfert de deux emplois sur cette mission nécessitera une période de formation pendant laquelle les agent-es concerné-es ne seront pas totalement opérationnel-les, au même moment où la mission devra prendre s'approprier ses nouveaux dossiers.

Quant à la cellule accueil/relations publiques, est-il besoin de rappeler le contexte ? Un poste vacant, un départ à la retraite très proche (avant la prochaine campagne déclarative) imposent des remplacement et du renfort de la part des autres services, ce qui vide encore plus les secteurs d'assiettes (puisque ce sont eux qui assurent principalement ces remplacements).

Quoi qu'en disent les discours ministériels, l'accueil du public reste dense : 350 personnes le 15/11, 276 le 13/11. Ce sont des réceptions qui prennent du temps, pour des sujets très divers et assez complexes. Notamment concernant le PAS, qui reste perçu comme compliqué par une grande majorité de nos contribuables. La situation de l'accueil pour l'année 2020 ne peut que nous inquiéter (campagne déclarative et surtout campagne des avis avec les émissions des régularisations).

2.2. Fusion des SIE de Cognac et Barbezieux

Il faut souligner qu'il n'a pas été prévu, comme d'habitude, de présenter le projet aux agents. Les chefs de service doivent se charger seuls d'annoncer aux agents ce que la direction devrait assumer (page 2 calendrier du projet). Aucune communication du projet n'a été faite aux agents par la direction.

Concernant l'installation du service, il est indiqué qu'il n'y aura pas de travaux sur le site de Cognac. Pourquoi alors prévoir une visite de la direction le 3 décembre prochain pour échanger sur des plans ? Le CHSCT n'aurait-il pas dû en être informé ?

Cette question est pourtant essentielle, car cette antenne est non pérenne. Cela suppose un minimum d'anticipation sur l'installation finale du service. A ce titre, le départ d'agent-es de l'antenne entraînera-t-il leur remplacement sur le SIE de Cognac ou sur l'antenne ?

De même, la question de l'installation des collègues à Barbezieux est présentée comme

inchangée. Le CHSCT pourrait-il alors connaître leur installation actuelle ?

S'agissant de la répartition des compétences entre le SIE et son antenne, la situation du statu quo apparaît simple.

Or, concernant le départ à la retraite prochain d'un agent de Barbezieux, il est indiqué un transfert de l'activité sur les 3 collègues restants (ou 4, selon les décomptes). Dans la mesure où il a été indiqué aux agents que l'antenne de Barbezieux pourra être sollicitée de façon ponctuelle pour des travaux d'assiette et des listes RAR du SIE de Cognac, les collègues de Barbezieux vont subir un départ en retraite, avec a minima autant de travail.

L'articulation du travail entre le SIE et son antenne ne sera pas si simple. Les coordonnées du SIE seront mentionnées sur les courriers. Donc l'ensemble des correspondances, des appels, des messages, des e-contact vont arriver à Cognac. L'adjointe, qui sera chargée du pilotage de l'antenne, va donc passer du temps, beaucoup de temps, à redistribuer, chercher, au détriment de ses tâches actuelles. Cela va également ralentir le traitement de certaines demandes, sans compter les risques, jamais négligeables, de perte d'informations.

La grande inconnue dans cette présentation, c'est la date de péremption de l'antenne non pérenne. Vous faites état d'un départ à la retraite en 2020, nous en avons compté 3 probables, sans préjuger des départs en mutation. Comment et où ces agent-es seront-ils remplacé-es ? A quel moment l'antenne disparaîtra-t-elle ?

2.3. Ajustement du périmètre des trésoreries d'Angoulême et de La Rochefoucauld

L'information du refus d'une des communes du transfert ayant été confirmée, en creux, par message du DDFIP aux secrétaires des sections syndicales et aux chefs de service le 21 novembre, il est bien dommage que les documents n'aient pas été mis à jour, ni que les membres du CHSCT en aient été informés correctement. Cela rend tout simplement caduc le document présenté.

Concernant l'« *exercice du travail réel* » : le sujet « *sera abordé* » mais on conclut d'ores et déjà à une « *absence de modifications conséquentes de l'organisation du poste recevant la mission* ».

Or, le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, dans son introduction p. 5, est très clair : « *Tout processus de changement modifie les situations de travail initiales et donc les conditions de travail* ».

Dans le présent cas, on peut aisément comprendre que l'arrivée d'une nouvelle charge de travail dans une trésorerie spécialisée, avec un transfert d'emploi limité, conduit forcément l'encadrement à opérer des arbitrages entre les services, pour répartir les emplois, alors que la charge de travail impactera tous les services. Ainsi certains pans du travail seront-ils mieux absorbés que d'autres. Ce n'est pas anecdotique !

Par ailleurs, les éléments de quantification de la charge de travail sont pour le moins opaques, puisque les éléments du SAGERFIP de la trésorerie de La Rochefoucauld ne nous ont pas été communiqués malgré notre demande. Le TAGERFIP, communiqué le vendredi 22 novembre après 17h, ne donne aucune indication sur la répartition de la charge de travail au sein de la trésorerie de La Rochefoucauld.

Les items proposés à l'analyse, purement quantitatifs, ne permettent pas non plus de se forger

une image claire de certaines tâches pourtant essentielles (les payes, la typologie des recettes et des dépenses, l'état des restes à recouvrer...), pas plus que d'analyser plus qualitativement les spécificités du travail.

D'ailleurs, pour rejoindre notre première remarque sur ce point, les éléments de quantification de la charge de travail présentés dans les documents regroupent les deux collectivités initialement envisagées. Il ne nous est donc pas possible de distinguer les éléments relatifs à la seule commune de Brie dont il est pourtant exclusivement question aujourd'hui.

La TAMA a, au cours de ces dernières années, absorbé sans discontinuer la gestion de nouvelles communes, la constitution de la grande agglomération, par petits bouts, sans que les effectifs n'aient suivi à hauteur des charges de travail réelles. Cet ajout supplémentaire ne sera pas sans conséquence.

2.4. Transfert de la gestion de l'hôpital de Barbezieux à la trésorerie hospitalière

Sur ce sujet, il ne peut qu'être constaté qu'une conception bien particulière de la communication était à l'œuvre : les chefs de service et les agent-es ont eu confirmation du projet dans les invitations aux réunions préparatoires ! Le rôle, central dans le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, de l'encadrement de proximité a été totalement nié.

La communication aux agents de la trésorerie hospitalière n'a pas été faite. Le point 2.2 du document présenté est mensonger. La trésorerie hospitalière est le seul service du département qui n'a été invité à aucune réunion d'information, et encore moins informé des évolutions prévues le concernant.

Doit-on vous rappeler que le transfert, en 2019, de la gestion de 4 EPS, dont certains en très grande difficulté financière (ce qui demande un surplus d'attention) et d'un EPSMS, avec seulement 5 emplois, dont 2 sont restés vacants jusqu'en septembre, a mis ce service dans une situation intenable ? Le sous-effectif patent (vous aviez vous-même reconnu qu'il aurait fallu le transfert de 8 emplois, hors encadrement), ajouté aux vacances d'emplois, aux départs en retraite ou en mutation (certaines équipes ont été intégralement renouvelées en 2019) n'a pu que créer une situation explosive.

Chaque poste confronté à un transfert de collectivité le confirmera : cela prend du temps, avant comme après le transfert, de nouer des liens avec l'ordonnateur, de prendre connaissance de son fonctionnement, de l'historique, d'apprendre à travailler ensemble.

Face à ces difficultés, vous dites que la trésorerie hospitalière bénéficie de « *soutien* » (point 2.4). Cette présentation est pour le moins fallacieuse. Les deux cadres A « *en soutien* » sont positionnées sur des postes vacants. Les autres « *soutiens* » permettent tout juste de traiter les tâches quotidiennes.

C'est bien une situation de malaise profond et de détresse que les agent-es ont exprimée, à plusieurs reprises, par plusieurs canaux. Le désintérêt de la direction pour la situation de la trésorerie, l'absence d'écoute des signaux d'alarme lancés par les agent-es, l'encadrement, et même les ordonnateurs directeurs d'hôpitaux ont conduit à l'installation d'une situation durablement dégradée sur le service.

Seuls le collectif de travail, l'excellente ambiance au sein de la trésorerie et la conscience professionnelle des agent-es ont évité, à ce jour, la tenue d'un CHSCT exceptionnel.

S'agissant du transfert de la gestion du CH Sud Charente, il importe de rappeler que ce transfert se fera sur un service encore très fragilisé, techniquement compétent mais toujours

trop largement sous doté en personnel au regard de la charge de travail.

Les éléments de quantification de la charge de travail sont pour le moins opaques, puisque les éléments du SAGERFIP de la trésorerie de Barbezieux ne nous ont pas été communiqués. Les items proposés à l'analyse ne permettent pas de se forger une image claire de certaines tâches pourtant essentielles (les payes, la typologie des recettes et des dépenses, l'état des restes à recouvrer...)

Les conséquences sur l'organisation du travail sont, encore une fois, balayées (« *des modifications conséquentes [ne sont pas] envisagées dans l'organisation du poste spécialisé recevant la mission* »). Les remarques listées plus haut concernant la TAMA s'appliquent pleinement ici.

Le travail à distance proposé n'est pas toujours une solution viable à long terme, et source de complexité dans la gestion quotidienne ; il ne permet pas non plus la bonne appropriation du budget, qui doit se faire le plus rapidement possible.

Quant au gadget que constituent les comptes DFT, il serait intéressant un jour de reconnaître que cela n'a en rien allégé la charge de travail des postes comptables. Oh pardon, la DGFIP l'a reconnu (cf. annexe à la note du 19 juin 2018 sur le bilan de l'expérimentation)

Le CHSCT aurait dû être mieux informé de la « *modification marginale de l'installation du poste* » dont il est fait état dans le point 3.2. Toutefois, nous devons vous accorder une certaine cohérence, la « *modification marginale* » de l'organisation des locaux n'étant que la conséquence de l'« *absence de modifications conséquentes* » dans l'organisation du poste.

2.5. Accueils de proximité

Concernant l'organisation de ces accueils de proximité, de nombreuses questions essentielles restent sans réponse :

- Qui reçoit, enregistre les demandes de RDV, organise les permanences ?
- Comment les usager-es prennent RDV ?
- Quelles sont les articulations avec les services en cas de réception inopinée (notamment sur des dossiers contentieux en cours ?)
- Sur le « point d'accès mobile » : la nature de cet accueil n'est pas détaillée. Les agents devront-ils bouger avec ce point mobile ?

S'agissant de l'installation des agent-es, le point relatif aux ambiances physiques de travail de la fiche indique : « *sans objet dans les locaux de la DGFIP* »

Est-ce à dire que l'ambiance physique de travail dans les MSAP et les MFS indiffère la direction ? On se situe là au-delà du mépris pour les collègues !

Quant aux risques routiers induits par les déplacements, il était bien indispensable d'avancer cet argument lors de la dernière réunion des EDR pour justifier la mise en place du travail à distance pour, quelques mois plus tard, les remettre sur la route pour assurer les permanences d'accueil de proximité.

Vu le matériel prévu pour la tenue de ces permanences, il serait utile de prévoir non seulement des chariots pour le transport du matériel, mais également des formations informatiques pour les branchements de ces appareils. A moins que la CID n'intervienne de concert avec l'agent-e ?

Dans cette présentation, on touche tout de même le fond sur la médiocrité des documents de travail du CHSCT : quid des cahiers des charges pour les bureaux dans les MSAP, et donc des conditions d'installation et de sécurité des collègues lors des permanences ? Ces conventions ne sont pas présentées en CHSCT. Ce n'est pas un point accessoire !!

Nous vous rappelons que les compétences du CHSCT en matière de conditions de travail, et notamment d'installation du poste de travail, s'étendent à tous les lieux d'exercice des missions. Il est difficilement concevable que la responsabilité du chef de service s'arrête sur le palier de l'accueil de proximité.

Sur l'ensemble de ces points relatifs aux opérations NRP, nous concluons par un rappel de l'importance du suivi. Le guide précise bien qu'« *un projet ne doit pas prendre fin au moment où la situation nouvelle se met en place. Au contraire, c'est à ce moment que se traduisent de manière effective les choix de conception réalisés. Il est donc important à la fois d'accompagner la phase de démarrage mais également de permettre des modifications en réponse aux difficultés qui n'auraient pas été anticipées.* »

Nous attendons donc un réel suivi, qui, s'il avait été fait pour les opérations réalisées ces dernières années, n'aurait pu qu'amener des propositions de projets aujourd'hui totalement différentes.

3. Conséquences du report de la fusion des SPF (E)

Cela fait plus d'un mois et demi que les agent-es se trouvent au milieu du gué. La désorganisation est totale selon tous les agents, l'attente est grande, chacune et chacun ayant œuvré avec professionnalisme pour permettre un bon déroulement de cette fusion.

Le SPF 3 a déjà été éclaté du fait des travaux réalisés avant fusion. Il rencontre des difficultés organisationnelles certaines, entraînant une perte de temps pour les agents. Cela est source de tensions et donc de mauvaises conditions de travail.

Les demandes de précisions du CHSCT sur les missions de la cellule accueil, notamment dans leur répartition avec le service enregistrement, sont toujours attendues.

La question de la suppléance de l'adjointe chef de contrôle reste intacte.

Ces services sont dans une situation de souffrance. Une solution rapide est indispensable.

4. Compte-rendu de la visite de la TAMA

Cette visite impérative du site s'est avérée instructive. On peut toutefois regretter que les agent-es ne se soient pas plus exprimé-es, malgré les invitations proposées en entretien individuel ou collectif, ou encore par tout autre support (téléphone et mail).

Nous avons ressenti une certaine tension qui pourrait s'expliquer par l'arrivée des nouvelles missions des trésoreries fermées à effectif constant et par le problème de caisse vécu l'été précédent.

5. Budget

Si nous nous réjouissons du déblocage de la réserve de 2 %, il n'en reste pas moins que le budget du CHSCT, donc de l'amélioration des conditions de travail des agents, reste amputé des 3 % restants. Le ministère fait des économies sur le dos des agents.

Cette annonce tardive du déblocage ne permet pas de vraie réflexion sur l'utilisation de ces deniers. Leur utilisation en urgence, sur un projet déjà engagé, n'est pas satisfaisante.

7. Fiches de signalement

Nous demandons à ce que l'examen de la fiche 23/2019 soit reporté au prochain CHSCT, afin de permettre la levée de l'anonymat nécessaire à la bonne analyse de cette fiche.

* * *

Plus généralement, nous réitérons notre exigence d'examen par le CHSCT de la Charente du rapport 2018 du médecin de prévention (article 63 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Nous vous rappelons également que les accidents de service et de trajet doivent être communiqués au fil de l'eau, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les fiches de signalement et fiches navettes (article 53 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié). A notre connaissance, aucune enquête n'est réalisée lors de ces accidents. C'est pourtant une prérogative importante du CHSCT et un levier important dans l'analyse et la prévention des risques.

Nous nous devons d'attirer également votre attention sur certaines situations difficiles ou certaines interrogations :

Le SIE Angoulême, vous le savez, a dû absorber les missions du SIE de Confolens sans que le personnel correspondant ne soit affecté. La tension extrême qui a résulté de cette situation s'est trouvée majorée par la charge de travail non négligeable représentée par le PAS – qui, non, n'a pas concerné que les SIP. Les agent-es sont épuisé-es, les corps le disent. La fin d'année va être très difficile pour ce service.

Depuis quelques semaines, la direction consulte certains services concernant de très proches déménagements. A chaque fois, les projets proposés ne sont pas acceptables en l'état. Systématiquement, les contraintes en terme de métiers ne sont pas étudiées correctement. Les demandes des agent-es ne sont pas toujours entendues. Par ailleurs, pourquoi le CHSCT n'en est-il pas informé ?

La mise en place d'un secrétariat général commun, réunissant la préfecture, les directions départementales et l'Education nationale, n'est toujours pas évoquée alors que les démarches immobilières sont en cours. La mise en place étant prévue au 1^{er} juillet 2020, il serait plus que temps de commencer à minima à en informer le CHSCT.

Ces quelques remarques ne sont malheureusement pas exhaustives, le climat général dans notre administration étant particulièrement délétère et l'incertitude sur les évolutions à venir étouffante.

* * *

En guise de conclusion, nous tenons à rappeler que les employeurs publics ont une obligation de sécurité et surtout de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale, comme le rappelle d'ailleurs l'accord de prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique d'octobre 2013. L'article L4121-2 précise les grands principes de prévention dont le premier est, pour l'employeur, d'éviter d'exposer ses agents à des risques.

Dans le rapport annuel 2018, présenté au dernier CHSCTM, les médecins de prévention jugent la charge de travail trop importante. Ils notent la réduction des effectifs, les départs en retraite non remplacés, le manque de « sachants » dans les services et les trésoreries, le manque de « tuilage » comme autant de facteurs aggravants. Pour le management, ils mettent en exergue les injonctions paradoxales, la pression pour les résultats, le manque de soutien technique, le manque de reconnaissance et de priorisation des tâches. Concernant les réorganisations des services, ils soulignent les transformations des métiers, les orientations mal accompagnées et peu anticipées comme autant de risques psychosociaux qui peuvent porter atteinte à la santé des agents.

A la DGFIP, la réponse de la direction au droit d'alerte de l'intersyndicale des représentants du personnel (CTR du 3 octobre) suite aux 5 événements dramatiques intervenus depuis juin dernier, n'est pas à la hauteur. Nous sommes consternés par cette situation qui a conduit nos collègues à mettre fin à leurs jours.

Par la suite, les Fédérations des Finances SOLIDAIRES, CGT et FO, ayant constaté que l'Administration expose ses agents à des risques psychosociaux susceptibles de mettre leur vie en péril, ont exercé solennellement lors du CHSCTM du 24 octobre 2019, au nom de l'ensemble des personnels du ministère, un droit d'alerte conformément à l'article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Nous sommes particulièrement inquiet-es et nous tenons aujourd'hui à tirer une nouvelle fois la sonnette d'alarme car, à persister dans l'inaction, votre responsabilité pénale sera susceptible d'être pleinement engagée.

Nous considérons que l'ordre du jour comme les documents présentés à cette instance ne répondent en rien aux préoccupations légitimes des agent-es et aux prérogatives du CHSCT en matière de conditions de travail et d'analyse des risques psycho-sociaux.

Nous constatons encore une fois l'indigence des (non) réflexions et du mépris de la direction pour les services et les collègues, et pour l'instance elle-même. Les délais de consultation de l'instance au regard de la date prévue de mise en œuvre des projets, de même que la durée même de l'instance, sont inadaptés.

Nous refusons de nous faire complices de ce CHSCT au rabais. Nous ne siégerons donc pas ce jour.

Nous demandons expressément que cette déclaration soit annexée au PV.