

Compte-rendu CTL et CHS

Ce matin les représentant(e)s au CTL étaient convoqués en 2^{ème} instance suite au boycott du 1^{er} CTL du 4 décembre.

A l'ordre du jour figuraient 2 points importants :

- **Modification des plages horaires d'ouverture des Centres des Finances Publiques de La Rochelle, Rochefort, Royan et Saintes dans le cadre de la mise en œuvre de l'APRDV (pour avis).**

- **Opérations de restructurations 2020 (pour avis) :**

- **Transfert de la Gestion de l'EPHAD de Montlieu-La-Garde vers la trésorerie hospitalière de Saintes,**
- **Création du SDIF de Saintes.**

Le boycott du 1^{er} CTL du 4 décembre était accompagné d'une déclaration liminaire (ci-jointe) dans laquelle nous mettons en lumière le manque d'éléments de travail concernant ces différentes restructurations. Malheureusement, ce sont les mêmes documents de travail qui nous étaient présentés ce matin. Nous avons donc décidé en intersyndicale de ne pas nous déplacer, les dossiers n'ayant pas évolués.

De plus, pour ce genre de restructurations ou réorganisations, il est indispensable que les dossiers soient les plus exhaustifs possibles et présentés en premier lieu aux membres du CHS-CT.

Un CHS-CT se tenait le 25 novembre sur les opérations de restructurations 2020, mais rien sur la mise en place de l'APRDV au 1^{er} janvier 2020.

Nous avons donc insisté pour que le dossier de l'APRDV soit évoqué au CHS-CT comme un projet de réorganisation de l'accueil, et non pas comme un simple changement d'horaire d'ouverture. En effet, l'APRDV aura des impacts sur l'accueil primaire et secondaire des SIP, mais également sur les autres services (SIE, SPF, SDIF et trésoreries). Comment peut-on uniquement parler de modifications d'horaires ? Sauf de vouloir ignorer sciemment les difficultés liées à l'accueil aujourd'hui et de nier celles que va générer la mise en place de l'APRDV (conditions de réception insuffisantes, risque d'agression, organisationnel entre réception 'tout venant » et « sur rendez-vous »...).

Au vu des dossiers incomplets qui nous ont été présentés, les membres du CHS-CT n'ont pu émettre un avis sur les différents points.

Après la déclaration liminaire de la CGT à laquelle nous nous sommes associés, Solidaires Finances a rappelé au Président du CHS-CT (le Directeur de la DDFIP) qu'il existait un guide de juillet 2018 élaboré par le secrétariat général des Ministères Economiques et Financiers (MEF) intitulé « **pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet** ». S'il l'a bien eu en sa possession, il ne l'a certainement pas lu et nous lui avons rappelé entre autre :

« 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.

Cette notion peut-être définie, conformément aux différents accord-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants » :

- *l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),*
- *l'environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration),*
- *l'aménagement des postes de travail et de leur adaptation à l'homme,*
- *la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux de travail et de leurs annexes,*
- *la durée et des horaires de travail ,*
- *l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté),*
- *les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.*

Plus loin il est précisé « *qu'un projet se divise en quatre grandes phases distinctes* » :

- *Phase exploratoire : correspondant aux études de faisabilité.*
- *Phase de préparation : où s'établit la cible à atteindre ainsi que la manière d'y parvenir.*
- *Phase de concrétisation : consistant à la mise en œuvre de la nouvelle situation.*
- *Phase d'ajustement : une fois mise en place la situation nouvelle.*

L'APRDV :

Une phase exploratoire a été mise en place en 2018, sur la demande des membres du CHS-CT, avec une étude ergonomique réalisé sur le département par le pôle Ergonomique du Ministère.

Les conclusions de ce rapport ont été présentées aux membres du CHS-CT en début 2019. Si on ne peut nier l'intérêt d'un accueil sur rendez-vous, encore faut-il que celui-ci soit bien pensé et s'articule avec l'ensemble des autres possibilités de réception offerte aux usagers (accueil courant, e-contact, téléphone...). Plusieurs recommandations importantes apparaissaient dans ce rapport ; malheureusement aucune phase de préparation incluant l'ensemble des acteurs de prévention (ISST, Médecin du travail, membres du CHS-CT) et l'ensemble des personnels impliqués (agent(e)s, chef de service, pôle de direction) n'a eu lieu. Quelques groupes de travail se sont tenus sur les différents sites concernés, notamment au sujet des horaires, de l'accueil « exclusif » sur rendez-vous les après-midi, etc.

Aucun plan concernant le fléchage entre accueil « tout venant » et APRDV, aucun plan concernant les box dédiés.

Les après-midi consacrés au rendez-vous seront tout de même ouverts au public en accueil primaire. Comment refouler un contribuable n'ayant pas pris rendez-vous et qui s'est déplacé un après-midi pour être reçu ? Qui va devoir le faire ?

« il est proposé la suppression des cellules dédiés à l'accueil à compter du 1^{er} janvier 2020, avec prise en compte dans le mouvement local de septembre 2020 ». Qui va donc réaliser l'accueil d'orientation sachant que celui-ci doit **« être maintenu dans tous les cas d'ouverture »** ? L'ensemble des agent(e)s du SIP ? Un ou une volontaire ? Que devient la prime d'accueil ?

Par ailleurs, la note rappelle que **« l'accueil téléphonique doit être assuré tous les jours, indépendamment des horaires d'ouverture de l'accueil physique ».**

Dans un contexte de manque d'effectifs et de futures suppressions d'emplois (17 pour le département pour 2020), entre l'accueil classique en augmentation en 2019 du fait du PAS, celui sur rendez-vous, la prolifération de mails, le téléphone en ébullition, quand les agent(e)s trouveront-ils le temps de gérer les dossiers ?

La seule réponse qui apparaît dans le document fourni : **« en termes de calibrage des rendez-vous, il conviendra d'adapter les ressources aux besoins »**

En clair : les chefs de services et les agent(e)s devront se débrouiller !

Vu le nombre de questions restées sans réponses, nous ne pouvons que nous inquiéter pour la santé et la sécurité des collègues qui vont, une fois de plus, se retrouver au « front » sans filet.

Le rapport de l'ergonome le précise : **« les frustrations dues à l'attente et/ou à l'incompréhension peuvent créer un agacement, être la cause de conflits, et donc avoir des conséquences négatives sur la qualité des échanges avec les agents, ainsi que sur celle entre collègues ».**

Nous avons demandé, comme cela se fait dans d'autres administrations recevant du public (CAF, pôle emploi...) de faire appel à des vigiles afin de réguler au mieux les risques de débordements de contribuables énervés... pas de réponses.

Nous avons également demandé de surseoir à cette mise en place au 1^{er} janvier, afin de se donner le temps de trouver des solutions à l'ensemble des problèmes évoqués.

Aucune prévention des risques n'est mise en avant ; il faut mettre en place, on verra au coup par coup en cas d'incidents...une fois de plus, quelle manque de considération vis-à-vis des collègues, voir même quel mépris !

Une fiche de signalement collective à ce sujet a été rédigée par l'ensemble des collègues du SIP de Saintes (17 signatures). Nous seront vigilants sur la réponse qui sera faite.

En conclusion, la direction est passée de la phase exploratoire à la phase d'ajustement, en obérant toutes les problématiques des conditions de travail. Les représentant(e)s du CHS-CT ne pouvaient décemment pas émettre un avis circonstancié.

EPHAD de Montlieu-La-Garde :

Le transfert de la gestion de l'EPHAD de Montlieu vers la trésorerie de Saintes est notamment justifiée par **« la professionnalisation et la recherche d'une plus grande spécialisation des structures, l'objectif étant à terme de concentrer la gestion hospitalière et médico-sociale sur deux pôles: la TPH de La Rochelle pour le nord, et la TPH de Saintes pour le sud »**.

En vérité, le manque d'effectif à la trésorerie de Montlieu-La-Garde et le projet de fermeture de celle-ci en 2022 dans le cadre du « nouveau réseau de proximité » sont, une fois de plus, les raisons essentielles de ce transfert.

Pour la direction, **« Aucun agent ne suivant la mission, au 1/01/2020, aucun agent n'arrivera sur Saintes à cette date, donc aucune incidence sur le mobilier, les outils et les équipements »**.

Et l'incidence pour les collègues de la TPH de Saintes ? N'est-ce pas une charge de travail supplémentaire qu'il faudra absorber sans apport de personnel ?

« La cheffe de service de la TPH de Saintes intégrera cette nouvelle charge de travail dans le cadre de l'organisation et du pilotage de son service ». En clair, la charge de travail sera supportée par le même effectif alors que déjà les agent(e)s sont en surcharge.

L'agent C concerné ferait, d'après la direction, une demande de mutation en 2020 pour un autre département. Nous lui souhaitons d'obtenir satisfaction, mais si tel n'est pas le cas, que se passera-t-il pour lui en 2020 ? Le poste sera supprimé et transféré à la TPH de Saintes au 1^{er} septembre 2020, et comme le précise la direction **«Il conviendra de revoir la situation pour le 1/09/2020, le poste apparaissant au mouvement de mutation pour 2020 »**.

Son poste étant supprimé, et avec la nouvelle règle de départementalisation en 2020 et la disparition de la garantie à la commune, l'agent va se retrouver **« département tous postes »**. Pourra-t-il resté en surnombre à Montlieu ? Ou il fera valoir une priorité pour le site le plus proche à savoir la trésorerie de Mirambeau qui sera supprimée en 2022 ? Ou devra-t-il suivre la mission à Saintes si le poste reste vacant au 01/09/2020 ? pas de réponse de la direction. Il est simplement précisé dans le document du CTL **« Au vu des éléments dont dispose le service RH dans le cadre de ce transfert, un accompagnement RH individualisé n'est, à ce stade, pas prévu »**.

Une fois de plus, la situation de l'agent concerné et celle des agents de la TPH de Saintes ne rentre pas en considération.

Création du SDIF en 2020 :

Le Service Départemental des Impôts Foncier sera créé en septembre 2020 avec 2 antennes prévues, l'une à Saintes en septembre 2020, l'autre à Jonzac en septembre 2021.

La mission de gestion de la taxe foncière actuellement dans le SIP de Rochefort sera transférée vers La Rochelle en 2021.

Celle des SIP de Saintes, Marennes et St Jean d'Angely le seront à l'antenne de Saintes en 2020, celle de Royan en 2021.

Celle de Jonzac le sera en 2021 à l'antenne créée à Jonzac.

Cela signifie que des emplois des SIP concernés seront supprimés et transférés au SDIF.

Pour 2020, 1B et 1C du SIP de Marennes, 2 C du SIP de St Jean, 2B et 3C du SIP de Saintes.

« À l'exception des agents du SIP de Saintes identifiés comme exerçant la mission foncière qui devraient normalement suivre la mission, aucune certitude n'existe pour le transfert des emplois de Marennes et de St-Jean d'Angély ».

Aujourd'hui, la mission foncière n'est pas toujours exercée par un ou deux agents, mais par l'ensemble du service. Sur Marennes et St Jean, il nous paraît anormal de désigner des collègues qui verront leur poste supprimé et transféré, sauf s'il existe des volontaires pour suivre la mission à Saintes. Dans le cas contraire, c'est la règle classique qui doit s'appliquer : les suppressions de postes concernent les agent(e)s les plus jeunes administrativement et non pas une désignation par les chefs de services. La responsabilité des suppressions d'emplois appartient à la direction et celle-ci ne doit pas être reportée sur les chefs de service.

Une fois que l'ensemble des nouvelles règles de mutation prévues en 2020 seront définitivement arrêtées par la Centrale, nous reviendrons en début d'année vers les collègues pour leur expliquer clairement les modalités.

Sachez déjà, qu'il n'y aura plus besoin de faire une mutation nationale au mois de janvier pour bouger dans le département. Tout se fera au moment des mutations locales au mois de mai/juin.

Ce qui inquiète la direction, c'est que les agent(e)s ne suivent pas la mission et, de ce fait, les postes soient pourvus par des collègues ne connaissant pas la mission foncière. La direction privilégie le métier au détriment de la vie personnelle des agent(e)s qui pourraient être amené(e)s à changer de résidence. **«la nouvelle organisation mise en place a pour objectif la professionnalisation de la mission et la recherche d'une plus grande spécialisation ».**

Aucun plan concernant l'installation du SDIF à Saintes, rien sur la gestion de sa réception physique et son articulation avec les autres services, notamment avec la mise en place de l'APRDV.

Nous avons demandé que la création du SDIF de Saintes soit de nouveau évoqué à un CHS-CT de début d'année. Que nenni ! Puisque la direction remet à l'ordre du jour du 2ème CTL le même document incomplet !

Concernant l'antenne de Jonzac, **« cette implantation supplémentaire s'explique par la nécessité de maintenir un accueil foncier dans le sud du département. En outre, elle donnera aux agents de Jonzac dont les missions seront transférées sur un autre site (SIE et SPF) et qui souhaiteraient exercer un autre métier, la possibilité de rester sur place ».**

Cela va être plus compliqué que ça pour les agent(e)s du SIE et du SPF :

Les postes seront supprimés au SIP et transférés au SDIF, avec donc la priorité absolue, voir l'obligation pour les agent(e)s du SIP de suivre la mission. Les agents du SPF pourront faire valoir leur priorité l'année de la disparition de leur service (2021)...s'il reste des postes vacants. Quant aux agent(e)s du SIE supprimé en 2022, leur priorité se fera cette année là...si postes vacants. Comment la direction peut-elle tenir de tels propos, et ainsi donner de faux espoirs aux collègues ? Elle espère peut-être les convaincre que ce projet de « NRP » est bien pour eux ?

A chacune de nos interventions lors de ce CHS-CT concernant le devenir des agent(e)s, leur condition de travail, l'organisation des services, le Président à dégager en touche renvoyant les réponses aux calendes grecques.

Le directeur nous avait dit en arrivant en septembre 2017 :

« j'aurai une feuille de route, je l'appliquerai sans état d'âme »

Avec son attitude froide et méprisante envers les agents lors du CHS-CT, il confirme clairement ses propos. Peut-être a-t-il déjà prévu de partir avant la mise en place du NRP en 2021 et 2022 ?

Solidaires FIP 17 continuera à s'opposer à son projet de NRP et cela sans état d'âme envers lui.

Solidaires FIP 17 sera également présent pour protéger au mieux les intérêts des agent(e)s de ce département.

Mais n'attendez pas tout des représentants du personnel : ce combat se gagnera tous ensemble !