

## **Projet de « déconcentration de proximité » à la Drfip 35, quel rôle pour le CHSCT Finances et quelles actions pour agir sur les conditions de travail ?**

---

Alors que le procès des anciens dirigeants de France-Télécom, accusés de harcèlement moral envers leurs salarié-es, s'est tenu du 6 mai au 12 juillet, la Dgfp s'engage dans une restructuration d'une ampleur comparable à celle de l'ancien opérateur public.

Pour rappel, après sa privatisation en 1996 et l'introduction brutale de l'action France-Télécom en bourse, la direction de l'entreprise (Michel Bon) a multiplié les mauvaises décisions qui l'ont précipité au bord de la faillite : non prise en compte de la bulle internet, développement à l'international et acquisitions spéculatives... Les pertes de la société sont abyssales dès les années 2001 et 2002.

À partir de 2003, les plans d'austérité se sont donc succédés pour rétablir les comptes de France-Télécom/Orange. Du plan TOP de Thierry Breton au plan ACT (Anticipation et compétences pour la transformation) de Didier Lombard ce sont plus de 44 700 emplois qui sont alors supprimés en 7 ans. Avec des formules telles que « tu te casses, ou on te casse ! » ou « les licenciements se feront par la porte ou par la fenêtre », la stratégie du groupe c'est la planification, particulièrement violente, consciente et concertée d'un système de broyage du personnel visant à supprimer des dizaines de milliers d'emplois sans plan social... à supprimer des vies, 34 suicides de salarié-es !

Si les mesures de privatisation et les stratégies financières ne sont pas encore transposables aux réorganisations imposées par le plan Darmanin, l'austérité des politiques économiques actuelles et la rigueur budgétaire qui en découle entraînent les services publics et la fonction publique vers des transformations aussi brutales que celles subies par France-Télécom.

Les perspectives ouvertes par les dispositions prévues au projet de transformation de la fonction publique et au projet de déconcentration de proximité à la DGFIP, laissent présagées, pour les agent-es des Finances Publiques, des mêmes conséquences que celles qui ont détruit la vie de milliers de salarié-es de France-Télécom :

- redéfinition du réseau finances publiques avec la suppression des trésoreries mixtes, la dé-métropolisation des services, la réécriture des périmètres métiers (fiscalité des particuliers, des professionnels et foncière) et donc le transfert de missions entre résidences ;
- suppressions massives d'emplois (même si celles-ci ne sont pas encore détaillées) ;
- mobilités géographiques et fonctionnelles, forcées ou non, pour les agent-es concernés par les restructurations (notamment pour celles et ceux exerçant en trésoreries, en SIP et en SIE) ;
- massification et standardisation du travail par la concentration des missions dans les services ainsi regroupés (Centre de Gestion Comptable, Trésoreries hospitalières, Service des Impôts Fonciers...);
- mesures d'accompagnement RH favorisant les mobilités internes (prime de restructuration de service) et les mobilités externes (indemnité de départ volontaire) ;
- introduction ou généralisation de nouvelles formes de travail (travail à distance, télétravail...) engendrant l'isolement des salarié-es de leurs collectifs de travail.

Des évolutions qui vont bouleverser la manière d'exercer nos missions de services publics dans nos relations avec les usagers, la manière de pratiquer nos métiers avec de nouvelles formes de travail,

une nouvelle organisation des services et des réaménagements immobiliers conséquents et la manière de gérer nos carrières avec, à terme, la multiplication des statuts et des grilles de rémunération.

Pour les représentant-es de Solidaires Finances, la réunion du CHSCT du 2 juillet devait donc permettre de débattre des évolutions probables des organisations de travail dans la perspective de la géographie revisitée prévue pour le réseau départemental. Un travail d'analyse qui aurait permis de relever les incohérences du projet par rapport à l'existant (par superposition du réseau actuel à celui prévu par la déconcentration de proximité) et d'identifier les risques nouveaux liés aux restructurations programmées (mobilités envisagées et augmentation des déplacements professionnels, standardisation des procédures et perte de sens au travail, fragilisation des collectifs de travail et isolement des salarié-es...).

Dans ce sens une délibération (**page 3**) était portée à la connaissance de l'ensemble des membres du CHSCT afin de proposer une base de réflexion qui permette d'appréhender les points inscrits à l'ordre du jour de la réunion dans le contexte du projet de déconcentration de proximité et de rappeler aux directions leurs obligations en matière de santé et de sécurité dans le contexte des risques nouveaux créés par l'organisation de travail projetée.

La délibération votée unanimement par les représentant-es du personnel n'a suscité l'intérêt que de la direction des Douanes qui a mis en avant les progrès réalisés dans l'évaluation des risques professionnels et surtout les efforts consentis dans la définition de mesures de prévention réellement efficaces. La Drfip 35 n'a pas souhaité s'exprimer sur la délibération.

De la même manière le représentant de la Drfip 35 n'a fait aucun commentaire concernant la présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention pour l'année 2018. Un silence « assourdissant » compte tenu des constats dressés par les médecins de prévention.

Outre la dégradation générale des conditions de travail des agent-es, « quel que soit le grade et quelle que soit la direction », il ressort notamment de leurs observations, des difficultés liées à :

- une forte rotation des personnels avec à la clé d'importants besoins de formation pour les nouveaux agents et « une perte partielle de la mémoire du service » et une perte des compétences ;
- une intensification du travail avec le sentiment de ne plus faire un travail de qualité et d'être toujours dans l'urgence ;
- une absence de réponse de la Drfip 35 aux courriers d'alerte des médecins de prévention ainsi qu'aux préconisations énoncées dans les rapports de visites de services.

Ces constatations, reprises dans la délibération introductive aux travaux du CHSCT, ont fait l'objet d'une nouvelle interpellation de la Drfip 35 par les représentant-es de Solidaires Finances. Les problématiques soulevées par les médecins de prévention, l'absence d'échange sur les propositions des médecins de prévention, l'absence de réponse à leurs courriers d'alerte et les refus d'aménagement de poste appelaient des réponses précises de la part de la Drfip 35, le représentant de la direction en a jugé autrement.

À défaut de réponse et faute d'un dialogue social de qualité, les représentant-es de Solidaires Finances ont considéré-es qu'ils et elles ne pouvaient pas exercer pleinement leurs mandats et ont donc quitté la séance. Nous attendrons le CHSCT du 12 septembre pour discuter des réponses des directions à la délibération du 2 juillet puisqu'elles ont l'obligation d'y répondre dans un délai de 2 mois !

*N'hésitez pas à contacter les représentants de Solidaires Finances au CHSCT*

*Eric Bienfait : DGDDI-BSE Lorient  
09 70 27 51 59*

*Gérard Huré : CFP Rennes 02.99.29.37.72*

*Christine Baccon : DIRCOFI Centre Ouest  
Rennes 02.23.44.06.96*

*Karine Lehec : PELP Rennes 02.99.29.26.31*

*Leïla Attar : DIRCOFI Centre Ouest Nantes*

Dans un contexte où la fonction publique est promise à des transformations sans précédent de son fonctionnement et de son organisation, les organisations syndicales des finances réaffirment la nécessité du maintien des CHSCT pour aborder la question des conditions de travail dans les administrations financières.

Avec des projets de réorganisation d'une ampleur inégalée au niveau fonction publique, ministériel et directionnel, les agent-es des finances vont être soumis-es à des turbulences sans précédent en termes de missions, de mobilités, de règles de gestion, de statuts et de conditions de travail.

Aussi, dans le souci de confronter les projets de réorganisation avec les situations de travail vécues par les agent-es au quotidien, il nous semble primordial de rappeler en introduction à cette délibération que conformément au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 :

– « Les chefs de service sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité », article 2-1 ;

– et « Les CHSCT ont pour mission de veiller à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence », article 47.

Soucieux du respect de cette double contrainte, les représentant-es du personnel au CHSCT ne peuvent envisager d'aborder l'ordre du jour de cette réunion sans le mettre en perspective avec le projet de déconcentration de proximité prévu pour la Drfip 35, le projet stratégique douane et les conséquences du Brexit pour la Douane Bretagne.

En effet nous estimons, comme nous essaierons de l'illustrer ultérieurement, que les réorganisations envisagées ont d'ores et déjà des conséquences sur l'environnement de travail des agent-es.

C'est pourquoi nous déplorons le retard pris par la Drfip 35 dans la communication du projet de « géographie revisitée », de son entêtement à ne pas dévoiler le détail des opérations de transferts et de rattachements (missions, services, emplois) et son mutisme s'agissant du calendrier de mise en œuvre de la réforme.

Ce manque d'anticipation est pour nous un comportement coupable de la direction vis-à-vis des agent-es qui ne disposent pas des éléments techniques pour apprécier leur situation de travail dans le cadre de la restructuration globale, ni la possibilité de se projeter personnellement dans ce nouveau contexte professionnel.

C'est un comportement coupable s'agissant de la santé et de la sécurité des agent-es dans le cadre des procédures de recensement des risques professionnels et de leur prévention. À ce titre les démarches entreprises depuis quelques années par les directions pour présenter au CHSCT des programmes annuels de prévention tenant compte des situations réelles de travail et proposant des mesures préventives et collectives sont totalement invalidées. De ce point de vue, l'abandon de l'étude sur la « qualité du travail » est la parfaite illustration de la défiance des agent-es vis-à-vis des intentions des directions et de leur incapacité à prendre en charge une politique d'amélioration des conditions de travail qui soit efficace. Comme l'a noté la Drfip 35 dans son document de présentation de la campagne DUERP/PAP 2018-2019 : « L'étude a été abandonnée en mars 2019 compte tenu du contexte de transformation du réseau de la DGFIP qui ne permettait plus d'engager une réflexion collective de façon sereine ».

Si, pour l'ensemble des directions, les risques sont correctement recensés et clairement identifiés, les mesures de prévention restent indigentes en ce qui concerne les risques organisationnels, les pressions et violences du fait du travail. Ainsi de l'impact du PSD et de CAP 22 qui a bien été mesuré par la direction des Douanes : « Ce risque est bien évidemment coté en risque très fort du fait de l'incertitude ressentie quand à l'avenir des missions et des structures douanières » ! Mais à part la tenue de groupes de travail informatifs, rien n'est prévu pour permettre aux agent-es de retrouver du pouvoir d'agir sur leur organisation de travail.

D'une manière générale, la majorité des actions proposées par les directions relèvent davantage de préoccupations propres au pilotage et au fonctionnement des services qu'à des actions de prévention des risques organisationnels (compréhension des notes, formation des agent-es, temps de pause...)

L'analyse des risques devrait porter sur les raisons qui empêchent les agent-es de réaliser un travail de qualité et de mener à bien leurs missions (perte de proximité, hiérarchisation des tâches, applications défectueuses, injonctions contradictoires : telles qu'assurer un accueil de qualité avec une réduction des effectifs et des heures d'ouverture, réaliser un contrôle fiscal bienveillant... faire plus avec moins) mais à la condition de bien vouloir y apporter des réponses issues des propositions des agent-es.

Bien plus, en multipliant les temps de trajet domicile/travail par la multiplication des opérations de concentration de services, l'accroissement des périmètres de compétence des services, la fermeture de postes et de services, les directions précipitent de plus en plus d'agent-es sur les routes sans se soucier de l'augmentation des situations d'exposition aux risques routiers.

La mise en place récente du télétravail dans nos directions et le développement programmé de nouvelles formes de travail (travail à distance, co-working...) pour limiter les déplacements n'aboutiront qu'à éloigner les agent-es de leurs collectifs de travail, à renforcer leur isolement et à dégrader leurs conditions matérielles de travail, des mesures qui ne sont donc pas de nature à apporter les réponses attendues en matière de prévention des risques. S'agissant de la situation des télétravailleurs et télétravailleuses, nous proposons qu'ils et elles bénéficient des mêmes postes de travail que les agent-es dans les services : doubles écrans, claviers, souris, imprimante en plus de leur portable et que les demandes d'aménagement de postes exprimées par les médecins de prévention fassent l'objet d'une véritable prise en charge par les directions et non de refus sans réelle motivation.

Pour poursuivre sur le sujet des transports domicile travail, les représentant-es du personnel au CHSCT émettent de sérieuses réserves quant à la pertinence du plan de déplacement entreprise (PDE) élaboré par la Drfip 35 en collaboration avec Rennes métropole. En effet ce projet a été construit autour d'une projection qui posait le principe du renforcement de la métropolisation de l'administration des finances publiques et proposait donc un travail sur les alternatives à l'utilisation des véhicules automobiles et la réduction de l'impact environnemental de la Drfip 35.

Avec un projet de géographie revisitée qui prévoit :

- la suppression de 13 trésoreries mixtes et d'une trésorerie spécialisée : fermeture annoncée de Bain-de-Bretagne, Chartres-de-Bretagne, Chateaugiron, Dinard, Guichen, Liffré, Montauban, Pipriac, Plélan-le-Grand, RBE (Cesson), Retiers, St Aubin d'Aubigné, Tinténiac, Val Couesnon (Antrain) ;
- la spécialisation du secteur hospitalier sur 3 trésoreries : Rennes, Saint Malo, Fougères ;
- la suppression de 2 SIP à Rennes et le transfert d'une partie de la mission au SIP de Montfort ;
- la Fusion de 2 SIE rennais et le transfert de missions des 2 autres SIE Rennais vers celui de Vitré ;
- la suppression des SIE de Fougères, Montfort et Redon et le transfert de leur activité vers le SIE de Saint-Malo ;
- la concentration de la mission de contrôle fiscal sur Rennes, suppression du PCE de Saint Malo et suppression des antennes de la 2<sup>e</sup> BDV, de la BCR et du PCR de Saint-Malo ;
- la création d'un Service départemental des impôts fonciers (SDIF), avec intégration du PELP et des missions foncières des SIP à Saint-Malo.

Les déplacements à l'intérieur du département vont s'accroître entre le domicile et les lieux de travail des agent-es et entre les lieux de vie et les points d'accueil des finances publiques pour les usagers particuliers, professionnels ou collectivités locales. Cette nouvelle cartographie et cette offre de service public revisitée va favoriser l'utilisation des véhicules automobiles à défaut d'alternatives sérieuses (liaisons train et bus notamment) et au détriment du plan d'actions prévu au PDE :

- Axe 1 : Développer l'usage des transports en commun,
- Axe 2 : Développer la pratique du vélo et de la marche,
- Axe 5 : Réduire les besoins de déplacements.

Compte tenu de ces éléments, les représentant-es du personnel émettent de vives critiques concernant les projets de départementalisation de missions et de services et les opérations de resserrement du réseau des postes comptables. Ces restructurations ne prennent pas en compte les

aspirations réelles des usagers à une plus grande proximité, avec un service public qui apporte non pas une prise en charge dans les 30 minutes mais une solution à un problème dans les 30 minutes. Ces restructurations ne prennent pas non plus en compte les attentes des agent-es d'une organisation de travail qui leur permettrait de mieux assurer leurs différentes missions, qu'elles soient fiscales (gestion/contrôle), foncières, comptables (recettes et dépenses) et qui leur permettrait de trouver un équilibre entre la charge de travail et les moyens nécessaires pour l'absorber.

Ainsi dans le cadre de la création d'un pôle de contrôle et d'expertise départemental, il semble que ces préoccupations n'ont pas été envisagées. Le projet va accentuer l'éloignement des services de contrôle des services de gestion et de la connaissance du tissu fiscal. La démonstration n'est donc pas faite de l'amélioration de la mission de programmation par une meilleure exploitation des données du terrain, d'autant que l'antenne de Saint-Malo n'a pas vocation à se maintenir dans le cadre du projet de « géographie revisitée » !

Concernant les trésoreries, nous alertons la direction sur la persistance de situations de travail dégradées dans une majorité de postes. Comme l'ont mis en lumière les médecins de prévention dans de nombreux rapports les difficultés rencontrées sont multiples et critiques.

Ainsi de la situation de la trésorerie de Rennes Banlieue-Est où les effectifs sont passés de 18 agent-es en 2009 à 10 agent-es en mars 2019 alors que la charge de travail n'a pas diminuée. La trésorerie gère 12 communes comptabilisant 95 000 habitant-es et assure la gestion de 81 budgets et 150 régies. Les sollicitations des usagers et des ordonnateurs sont nombreuses et variées et génèrent du mécontentement et des tensions dès lors qu'elles ne peuvent être satisfaites (trop forte affluence à l'accueil, questions sur l'assiette de l'impôt, assistance des ordonnateurs, manque de formations). Dans ce contexte, « les agent-es semblent s'être résigné-es au travail en mode dégradé » et l'inquiétude grandit quant à leur capacité à faire face. Si le médecin de prévention a proposé quelques pistes de réflexion, elle a aussi exprimé une interrogation, « la réduction des effectifs n'aurait-elle pas été anticipée trop brutalement par rapport à la diminution de la charge de travail qui était espérée au niveau du recouvrement des impôts ? » Cette question est restée sans réponse et suscite de nouvelles interrogations dans la perspective du transfert probable des missions et des emplois de Rennes Banlieue-Est vers le Centre de Gestion Comptable de Montfort ! Ce transfert de la charge de travail risque de se traduire par un transfert des problématiques sans solutions apportées à la dégradation des conditions de travail des agent-es du futur service.

Dans cet environnement où l'incertitude règne et où « la souffrance au travail est présente partout, quel que soit le grade et quelle que soit la direction », les représentant-es du personnel au CHSCT adresse un message d'alerte aux directions s'agissant des risques que les projets de restructurations à venir feront peser sur la santé physique et mentale des agent-es, car il est de leur responsabilité d'apporter des réponses aux questions posées par les médecins de prévention et aux mises en garde exprimées par les organisations syndicales. Nous invitons également les directions à se conformer aux préconisations du guide du secrétariat général « pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets » :

– « c'est dès la conception d'un projet que certaines incidences sur les conditions de travail doivent être prises en compte. De la même manière, la phase de consultation des instances représentatives du personnel doit de préférence se situer avant le début de la phase de concrétisation. Il s'agit ainsi, dans tout projet, de mettre en œuvre une démarche de prévention primaire des risques (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 ».