



SECTION DU PAS-DE-CALAIS

DECLARATION LIMINAIRE CHSCT du 3 mars 2020

Monsieur le Président,

Pour vous c'est une première, pour les membres de SOLIDAIRES Finances, cette liminaire n'est qu'une énième répétition de revendications vitales pour le bien être des agents et des agentes de la DDFiP du Pas-de-Calais voire pour les agents et les agentes de la DGFIP et croyez-moi nous sommes modestes !

Des Risques Psycho Sociaux toujours reconnus comme le risque premier au sein de notre administration pour un budget dédié toujours **ridiculement** ridicule. Et il semblerait que l'ANACT partage ce point de vue !

Si le départ de M. Fauvergue semble avoir fait baisser en partie les RPS locaux, les dégâts laissés derrière lui, et son impunité, n'ont malheureusement pas réduit ce risque à zéro. Et des fauteuils aussi neufs soient-ils ne permettront pas d'oublier ou de réparer ! Pour mémoire, le CHS-CT n'a pas pour rôle de venir panser les plaies d'agents a posteriori et surtout celles d'agentes qui ont souffert quotidiennement pendant 6 ans. Le CHS-CT a joué son rôle, il a alerté l'administration d'un risque grave et imminent, une fois, deux fois, trois fois et plus encore et **vous**, administration, garante dans cette instance de la santé psychique et physique des agent·es, vous n'avez pas su endiguer le mal.

Alors ne nous poussez pas au ridicule !

Peut-être pourrions-nous aujourd'hui éviter que cette situation se reproduise en permettant, par une formation innovante, de mieux reconnaître ce que sont les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement, et mieux protéger les agent·es par une juste connaissance des lois, de leurs droits et en libérant la parole.

La Direction Générale veut s'emparer de ce risque, tant mieux, mais le Pas-de-Calais ne peut pas attendre !

Une formation, certes ça prend du temps à organiser, ça coûte et parfois les effets concrets se font attendre, mais c'est rarement vain ! En attendant, SOLIDAIRES Finances vous suggère dans l'immédiat et pour montrer votre investissement et votre intérêt sur ce sujet un rappel sur Ulysse 62 de ce qu'est la journée du 8 mars en amont du jour J, et surtout, de faire apparaître le plus visiblement possible sur Ulysse, et ailleurs, le numéro pour les victimes de violence.

En 2011, un **guide de prévention des RPS** était publié sous la forme de fiches thématiques. Le guide décrit les situations et les organisations de travail susceptibles de générer des problèmes de santé, précise les recommandations à mettre en œuvre, le rôle de l'encadrement...

Le guide a introduit une **fiche de signalement des agressions** (physiques et verbales, internes ou externes) pour permettre aux agent·es de signaler les incidents ou accidents survenus sur le lieu de travail comme une altercation avec le public, la hiérarchie ou des collègues, une crise de larmes. La fiche de signalement a permis de rendre visibles des événements survenus sur le lieu de travail qui jusque-là étaient masqués car considérés comme des risques du métier. Fiche de signalement qui en fonction des faits survenus peuvent se transformer en accident de service même si leur reconnaissance est parfois longue !

Après une période d'expérimentation, un **tableau de bord de veille sociale (TBVS)** a été mis en place dans chaque direction en 2012. Son objectif était de déceler dans chaque service, à partir

d'indicateurs (absentéisme, rotation du personnel...), les situations présentant des risques et permettre aux directions locales de prendre les mesures appropriées.

En 2012, les **espaces de dialogue (EDD)** ont été étendus à l'ensemble des directions. Ce sont des espaces et des lieux de discussion (hors présence de la hiérarchie) où les agent·es d'un service peuvent s'exprimer sur les problèmes rencontrés dans l'organisation du travail, faire émerger les demandes et propositions des participant·es puis d'obtenir des réponses concrètes de la chaîne hiérarchique. Ce ne sont ni des réunions de service ni des réunions métier.

En 2014, la DGFIP invite chaque direction à mettre en place une **mission « conditions de vie au travail »** pour animer et piloter la politique d'amélioration des conditions de travail. Pouvez-vous nous rappeler qui sont les membres de cette mission ?

Le déploiement du **document unique d'évaluation des risques professionnels** à la DGFIP a fait l'objet d'un travail important de l'administration centrale pour que les responsables locaux se saisissent réellement de cette obligation et participent concrètement au recensement des risques professionnels auxquels sont exposé·es les agent·es et ensuite mettent en place les mesures de prévention adaptées. 2020 est une année de réécriture totale, pensez à rappeler à l'ensemble des responsables de services que ce document doit être rempli en concertation avec les agent·es du service.

Une cellule de médiation sociale voit le jour en 2016 pour gérer les conflits interpersonnels au travail.

En 2019, face à la dégradation des conditions de travail, une **cellule d'écoute**, confiée à un prestataire externe, est mise à la disposition des agents. Sur ce sujet nous sommes plus mitigé·es.

Au final, si, sur la période de 2008 à 2014, il y a eu une volonté de travailler sur les conditions de travail, de se doter de moyens de prévention des risques pour améliorer les conditions de travail, depuis il y a une véritable régression. Des outils oui, encore faut-il s'en servir !

La Direction Générale est désormais dans une posture d'accompagnement, non de prévention. Elle dissimule ses intentions, l'ampleur des réorganisations et affiche un véritable déni du rôle des instances (pour preuve l'ordre du jour surchargé de ce CHSCT). Bien souvent les constats sont posés mais les problèmes ne sont pas pris en charge. Les rapports des différents acteurs de prévention font état des difficultés rencontrées sans jamais qu'aucune solution ne soit apportée.

Pour Solidaires Finances Publiques, les conditions au travail doivent dépasser le suivi statistique et questionner sur l'impact réel des décisions d'organisation sur le travail des agent·es.

En 2019, une formation « stress au travail, mécanismes et effets » a été inaugurée dans notre département, un plus c'est évident. Pourtant, Solidaires demande un premier bilan afin de voir si l'offre est bien la bonne. Permet-elle vraiment de trouver des solutions ?

Un collectif de travail est composé d'agent·es, d'un responsable et parfois d'adjoint·es, un collectif doit trouver ensemble des solutions aux situations anxigènes d'après Solidaires.

Nous rappelons par la même occasion que les membres du CHS-CT avaient demandé à pouvoir participer à cette formation.

De plus, profiter de votre expérience morbihannaise pour nous trouver un médecin de prévention sur Arras. Parce que la médecine de prévention a été un levier crucial pour sauver les agentes en danger, notamment sur les cas de harcèlement au SIP de St Omer.

Apprenons aussi du passé en anticipant la prise de décision afin d'éviter que l'amélioration de nos conditions de vie au travail ou que la prévention d'un risque se décide dans l'urgence. L'urgence étant souvent synonyme d'écueils, d'oublis !

- proposer nous un vrai plan de prévention des intempéries : canicule, neige... N'attendez plus qu'une OS vous sollicite. Ces événements climatiques ne sont plus isolés, et se multiplieront dans le futur, alors anticipons afin que chaque type de métier puisse y trouver sa solution.

- une nouvelle maladie créée la psychose dans nos couloirs et là encore il aura fallu attendre ; stigmatisant certain·es de nos collègues de retour de vacances, alors que finalement ils ou elles ont fait preuve de bon sens.

Nous avons cessé de réclamer l'écoute de notre ancien directeur, nous ne pouvons malheureusement que constater qu'il nous faudra réitérer ce vœu, en espérant qu'il ne sera pas vain cette fois. Le Nouveau Réseau de Proximité est un exemple flagrant : il y a 2 mois vous regrettiez le boycott. Pourtant qu'elle autre solution avons-nous face à des dossiers d'impact si creux ? Nous avons quitté l'instance avec l'espoir d'une visibilité plus claire, plus fiable et d'une prise en compte réelle des conditions de vie au travail impactées à divers niveaux par ces restructurations.

Un projet est retiré certes, mais le PCE de Lens reste une antenne, avec un avenir qui ne semble pas si certain... Chacun sa définition de la pérennité d'une structure...

Vous avez eu deux mois pour nous fournir de vrai dossier d'impact, et pas une ligne de changée, des « copier-coller » malheureux (preuve de votre méconnaissance des missions réalisées par ces structures), un oubli total de l'impact de ces transferts sur les conditions de vie au travail des agent·es. Le mode d'emploi fourni avec le dossier de présentation n'est pas le dossier de présentation, il n'est qu'une aide !

Selon le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet, les conditions de travail sont un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent·e. 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.

Les membres du CHSCT ne dispose donc pas plus aujourd'hui qu'en décembre 2019 des informations suffisantes et nécessaires pour pouvoir se prononcer en l'état sur l'impact des réorganisations envisagées sur les conditions de vie au travail.

Nous vous demandons donc de prendre en compte les observations suivantes :

1) concernant la communication :

Quelle que soit son ampleur, un projet est souvent source d'interrogations, de rumeurs, de craintes parfois. Il est donc important de communiquer clairement et le plus en amont possible sur les caractéristiques du projet (les orientations, les éléments stabilisés...) tout comme sur sa conduite. Et à ce titre les encadrants ont aussi une place centrale dans la conduite du projet en ce qu'ils sont en capacité de faire remonter des informations de terrain essentielles pour les conditions de travail à venir. En sens inverse, ils constituent un relais d'information direct pour préciser les contours du projet et permettre au collectif de travail de mieux s'y préparer.

La communication envers les équipes dans leur ensemble est loin d'être claire : chaque réunion a été source d'annonces nouvelles et contradictoires. Les questions des agents n'ont pas toujours trouvé de réponse. Certains agents se retrouvent dans des situations plus qu'alarmantes en terme de santé.

Aucun compte-rendu n'a d'ailleurs été adressé aux intéressés, source d'inquiétude quant à la fiabilité des propos tenus par les équipes de Direction.

Pire qu'en décembre vous n'avez même pas pris la peine d'intégrer les derniers propos formulés dans les GT de février 2020 !

Ce dialogue descendant voire condescendant a été mal ressenti par les agents, qui, comme déjà formulé dans le registre CHSCT courant mars 2019, se sentent méprisés et non considérés.

2) concernant la Détermination du Temps de Concertation (ou la DTC) :

Le temps de concertation et les seules informations orales ne permettent nullement de mettre en lumière des jalons temporels figés correspondant aux étapes certaines de votre projet.

Les informations apportées aux agents des services restructurés ne sont ni claires ni précises et la participation des agents aux réunions de « concertation » n'a nullement permis la prise en compte des besoins spécifiques liés à la réalité du travail.

Les agents vous ont fait comprendre qu'ils étaient en quête de sens. Ce transfert n'a aucun lien réel avec une éventuelle évolution du métier du contrôle fiscal.

Prenez en notes pour la suite : les groupes de travail propres au Nouveau Réseau de Proximité qu'ils abordent les transferts précisément ou qu'ils soient de sujets plus généralistes (accueil, RH, SPL...) pour aborder de sujets concrets, de terrain, doivent accueillir des agents de terrain et pas que des responsables de service !

3) concernant l'organisation du travail :

Les nouveaux process, les évolutions possibles des collectifs de travail, les relations entre les collègues et l'encadrement ne sont pas pris en compte dans la fiche d'impact.

L'impact en termes de modifications des liaisons fonctionnelles entre les services (modes de relation futurs, interdépendance, circuits de communication...) n'est pas évalué. Les modifications impactant la temporalité du travail encore moins. Certains agent-es mettront plus de temps pour se rendre sur leur lieu de travail quel impact sur la réalisation de leurs missions et sur leur qualité de vie ?

Certains services disparaissent miraculeusement ? Quel est l'avenir du SIE de Bruay ? Où sera intégré le SIE de Bethune ? Où et quand seront créés les Services de Gestions comptables ?...

Dans le cadre de projets de grande importance le CHSCT peut solliciter de son Président l'intervention d'un expert agréé. Nous demandons qu'un ergonome soit associé à l'organisation des espaces de travail.

L'Inspecteur Santé et Sécurité du travail a-t-il été associé à certaines des réunions ? Le médecin de prévention a-t-il été consulté ?

4) concernant l'environnement et le cadre de vie :

Les conditions de restauration des agents vont changer, leur trajet travail-domicile n'est évalué qu'en kilomètres et non en temps de trajet bien souvent anxiogène.

Les charges des cellules d'accueil ont-elles été mesurées ?

5) concernant l'immobilier :

Les plans adressés en amont de l'instance ont-ils été adressés aux intéressés : les agents et les agentes potentiellement transférées ?

L'ensemble des conséquences notables éventuelles sur les ambiances physiques de travail ne sont pas évalué. Les accès et conditions d'accessibilité au bâtiment et dans le bâtiment (accès PMR, nombre de sanitaires...) n'est pas abordé. Les conditions d'exécution de ces travaux « à tiroir » restent inconnues. Au delà des transferts étudiés ce jour nous avons besoin de connaître le projet NRP dans sa globalité.

Quel avenir pour le personnel en charge du ménage ?

Quid des plans d'évacuation...

Le Pas-de-Calais a toujours été une terre de réformes et les travaux qui viennent annuler et remplacer de précédents travaux on en a connu souvent. A quel coût ?

Avez-vous une vision claire et totale du projet final ? Si oui nous devons avoir le même niveau d'information.

Ces informations sont indispensables aux représentants du CHSCT pour leur permettre d'analyser les conséquences de l'organisation et des conditions de travail sur la santé physique et mentale des personnels qui seront amenés à y travailler. Ces informations pourraient être complétées d'une visite de l'ISST, du médecin de prévention et des membres du CHSCT en amont des transferts et après l'installation.

De plus quel est le coût prévisionnel de l'ensemble de ces opérations ?

Vous aimez justifier ce projet en vous cachant derrière la cour de comptes qui nous accuse de ne pas avoir fait assez d'économies au moment de la fusion DGI-CP. L'impact budgétaire de cette réforme semble disproportionnée au regard des gains attendus. C'est peut être pour cela que vous ne chiffrez pas vos projets !!

Vous nous avez longtemps dit que notre réseau faisait notre force , nous affirmons que sa destruction nous affaiblira !

A la lecture des orientations annoncées par M. Fournel sur Ulysse nous avons conscience que tout ça n'est qu'une étape. La visibilité promise, qu'elle soit annuelle ou pluriannuelle n'est qu'un écran de fumée quand elle est assise sur des dossiers d'impact qui sonnent creux !

En l'état vous comprendrez déjà que les membres de Solidaires Finances 62 se trouveront dans l'incapacité de rendre un avis motivé aujourd'hui.

Les agent-es du département ont besoin de comprendre pourquoi. Ensuite si ils ou elles sont convaincus ils et elles auront besoin qu'un espace de travail sain et serein leur soit réservé, un peu comme une table dans un grand restaurant !

Enfin, nous souhaiterions avoir une information précise quant à l'avenir de nos collègues de l'ADO de St Omer.

Les membres du CHSCT pour Solidaires Finances 62

Mmes Catherine VERDAUX et Laurence MOUTN-LUYAT
M. Lionel PAGIE et Mme Marine CAILLERET suppléants
Mme Céline VANDEN-BROECK experte

