

## Délibération des représentants du personnel en CTL de Savoie sur les opérations du NRP au 1<sup>er</sup> janvier 2021

La DDFIP de la Savoie présente son projet d'opérations Nouveau Réseau de Proximité (NRP) au 1<sup>er</sup> janvier 2021 comprenant :

- (1) Le transfert de recouvrement de l'impôt des 14 trésoreries mixtes vers les SIP de rattachement ;
- (2) Renforcement du SIE de Chambéry avec regroupement de la partie SIE d'Aix les Bains et création d'une antenne à St Jean de Maurienne ;
- (3) renforcement du SIP de Chambéry avec création d'une antenne à Aix les Bains ;
- (4) Création du SGC (Service de Gestion Comptable) Albertville regroupant les trésoreries d'Albertville, Beaufort et Ugine ;
- (5) Création du SGC de Chambéry (phase 1) regroupant la trésorerie Chambéry municipale et du Châtelard ;
- (6) mise en place de 2 conseillers aux décideurs locaux (CDL).

### **I- Préconisations du Secrétariat Général concernant la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets de réorganisation.**

Depuis la fin de l'année 2017, un document intitulé « Modalités de prise en compte des conditions de travail dans les projets » a remplacé la fiche d'impact. Un Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets publié en juillet 2018 par le ministère est venu apporter des recommandations en termes de méthodes pour appréhender correctement les conditions de travail et des précisions sur le contenu du dossier à présenter dorénavant au CTL.

Dans un courrier du 30 juillet 2018, la secrétaire générale du ministère a invité les directions générales du ministère à se saisir de ce nouvel outil pour une meilleure prise en compte des conditions de travail. La Note d'Orientation ministérielle 2019 a insisté à nouveau sur le fait que les services doivent se saisir de ce guide afin de prendre en compte la santé, la sécurité et les conditions de travail à chaque réorganisation/regroupement de services. Enfin, la note d'orientation 2020 confirme la volonté ministérielle de prendre en compte les conditions de travail dans la conduite des projets de réorganisation, cette volonté se concrétisant notamment au travers du dossier de présentation. Elle prévoit qu'une note d'information sera adressée aux directions générales en ce sens leur précisant par ailleurs l'importance d'aborder lors de la présentation des projets de réorganisation l'ensemble des données de mesures d'impact sur les conditions de travail identifiées et les mesures de prévention prévues pour y répondre. Comme le rappelait la Secrétaire Générale dans la préface du guide paru sur ce thème en 2018, 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. Cette dimension est à intégrer au plus tôt dans le projet de réorganisation et cette démarche doit être rendue apparente dans le dossier de présentation du projet.

Par ailleurs, il est prévu que l'expertise des acteurs de prévention ministériels (médecin de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail et assistant de service social) soit mise à disposition des instances lorsque des projets de réorganisation seront inscrits à l'ordre du jour. Ce guide constitue également un appui dans la constitution du dossier de présentation d'un

projet en précisant les éléments attendus dans son contenu. Ce dossier a pour ambition de décrire les modalités de prise en compte des conditions de travail

Tout processus de changement modifie les situations de travail initiales et donc les conditions de travail. Les conditions de travail sont un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent. D'après la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 modifié, cette notion peut être définie 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.

Être dans de bonnes conditions de travail ne se limite donc pas au confort matériel de travail. L'objectif de ce dossier est de centraliser un ensemble de données factuelles pour permettre d'anticiper au mieux les incidences potentielles sur les conditions de travail.

## **II- Aspect immobilier**

L'administration doit veiller à ce que les conditions de vie au travail des agents ne soient pas dégradées par les restructurations de services et à ce que les conditions de sécurité soient préservées.

Dans leur rapport annuel 2018, les ISST font remarquer que la grande majorité des agents préfère bénéficier d'un poste de travail attribué, dans un bureau fermé individuel ou à faible effectif. En effet, ils expliquent que l'ambiance sonore peut vite devenir insupportable et générer une difficulté de concentration et donc de stress. Par ailleurs, l'absence d'intimité et de confidentialité peut aussi conduire à un certain malaise et à un repli sur soi (en étant notamment exposé aux yeux de tous).

Les ISST indiquent que les modes d'aménagement des espaces doivent être le reflet des principes d'organisation arrêtés à l'issue de processus dans lesquels les agents doivent être pleinement partie prenante. Sans cette précaution, l'évolution des espaces de travail n'emportera pas d'évolution décisive en matière d'organisation du travail et pourrait être à l'origine de dégradations significatives des conditions de travail. En outre, dans le cadre des opérations de densification des sites importants, la prise en compte des conditions de travail des agents est très perfectible. En effet, manifestement guidées par une logique d'optimisation budgétaire immobilière, ces opérations n'intègrent pas forcément une analyse préalable du travail dans un processus participatif, comme dans une démarche ergonomique par exemple. Les ISST rappellent que la norme AFNOR «Conception ergonomique des espaces de travail en bureaux» NFX 35-102 (décembre 1998) n'impose certes pas d'obligation réglementaire mais définit des critères pour la préservation de la santé et de la sécurité des agents. Cette norme recommande notamment une surface minimale de 10m<sup>2</sup> par personne

en site individuel ou collectif et une surface minimale de 15m<sup>2</sup> en site collectif si l'activité est fondée sur des communications verbales. D'ailleurs, la circulaire DRT n°95-07 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail invite à se reporter à cette Norme pour atteindre l'objectif général de sécurité fixé par le Code du travail : «Chaque fois que des normes spécifiques existent, elles seront prises pour références. On peut citer notamment la norme NF-X35-102–Dimension des espaces de travail en bureaux». Les ISST rappellent que, si le code du travail n'impose aucune obligation en matière de surface, il fixe un objectif général par l'article R.4214-22 : «les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être». Les ISST font enfin le constat que faute d'espace suffisant, les dégagements autour des bureaux et dans les cheminements sont souvent très inférieurs aux débattements nécessaires pouvant engendrer une difficulté de circulation (souvent moins de 60cm). A cet égard, les inspecteurs rappellent que les passages entre les équipements de travail doivent réserver une largeur d'au moins 80 cm entre le bord du plan de travail (côté agent) et le mur du local.

Cependant, la DDFIP ne fournit pas de plan concernant les points (1), (5) et (6). Les représentants des personnels (RP) ne peuvent donc apprécier les conditions d'installation des personnels transférés et l'impact de leur installation pour les autres services faisant partie du même ensemble immobilier.

Sur le site d'Albertville, l'installation du PDCE (Pôle Départemental de Contrôle et d'Expertise) réalisée pourtant au 01/09/2020 n'est pas encore intégrée dans les plans fournis.

Par ailleurs, s'agissant du SGC, l'arrivée de 6 (ou 7 agents, les tableaux fournis ne présentant pas les mêmes informations – page 3/8 et 8/8 fiche 4-4) semble absorbable puisque 21 emplacements de travail sont matérialisés. Compte tenu de la tension actuelle relevée sur ce site, il conviendrait d'avoir à disposition un plan fidèle non seulement à la situation des effectifs au 01/01/2021 mais aussi à l'installation de l'ensemble des services à cette même date.

S'agissant des effectifs, la DDFIP nous renvoie au futur PLFE (CTL emploi) afin de connaître les effectifs réels de chaque service dont le nombre d'emplois à implanter au niveau du SGC.

Sur le site de Bassens, les plans fournis, s'ils permettent une appréciation d'ensemble sont incomplets ou ne prennent pas en compte les livraisons à venir de mobiliers (précisées d'ailleurs dans les fiches de travail) et ne correspondent pas à la situation envisagée et envisageable au 01/01/2021. Par exemple, pour le SIP, des bureaux droits viendront en remplacement des bureaux actuels constituant les marguerites de 3 agents. Il n'est pas projeté la situation à venir avec la livraison des bureaux droits et les dispositions de ces bureaux de manière à respecter une ergonomie de travail optimale. A l'instar du SIE, aucune projection sur la possibilité de réaliser des blocs de 2 ou 4 bureaux. Dans le même sens, il n'est pas fait mention de travaux électriques et de réseaux pouvant permettre cette installation. Pire, il est projeté sur le plan fourni des blocs de 2 bureaux à des endroits où n'existent à ce jour des branchements électriques et réseaux (internet et téléphone) prévus uniquement pour un agent.

Concernant les superficies, les plans fournis ne mentionnent aucune référence permettant d'apprécier le ratio prévu par agent. La simple suppression d'armoires, encore faut-il en justifier l'inutilité, permet d'aérer les espaces de travail mais ne supprimera pas les espaces de circulation nécessaires et devant être matérialisés. En supprimant un problème visuel et a priori d'espace, la DDFIP ne précise pas les éléments mis en place pour calculer l'effet sonore

de la nouvelle installation. Cela est d'autant plus vrai, que pour des espaces de travail initialement calibrés pour 7 agents, il en est ajouté un huitième.

Concernant l'antenne du SIP de Chambéry à Aix les Bains, nous déplorons l'absence totale d'informations sur l'installation des agents restants et l'incertitude sur le nombre postes maintenus considérant, comme le mentionne la DDFIP, que la création de l'antenne sur le site d'Aix les Bains répond à l'exigence de maintenir un accueil des usagers... sous quelle forme, dans quelles conditions ? Aucune information ne transpire dans la fiche 4-3 sur ces questionnements.

A l'instar du site d'Albertville, l'incertitude sur les emplois des services impactés est un frein à l'appréciation des conditions de travail de l'ensemble des agents de ces services.

S'agissant des CDL, la fiche 4-5 si elle précise les lieux de travail possibles de ces conseillers, elle n'en précise pas pour autant les conditions d'installation que ce soit dans les locaux des collectivités, les locaux des SGC et le local prévu à la DDFIP dont nous pouvons douter de l'existence en l'absence de plan fourni.

Sur le plan immobilier, il n'est donc pas possible de vérifier l'application des normes en vigueur et des recommandations des ISST. La densification des agents dans des surfaces inacceptables devient la norme. La crise Covid que nous traversons rend encore plus aiguë l'importance d'une surface minimale décente par agent et confirme l'intérêt des bureaux individuels.

De plus, les ISST recommandent l'association des agents dans les réflexions portant sur la réorganisation des locaux, nous constatons d'après les éléments fournis une absence de consultation de la plupart des agents concernés :

- (1) fiche 4-1 page 6/6, présentation du projet et des plans – il s'agit de présentation sans réelle implication. Nous sommes par ailleurs surpris de la présentation de plan alors même que ceux-ci ne sont pas présentés aux RP, et de l'absence de visions sur les éventuels transferts et suppressions d'emploi à ce jour donc aussi lors de la présentation aux agents ;
- (2) fiche 4-2 page 2/6 et 3/6, présentation des plans le 01/10/2020, la première version. Quelle version est communiquée aux RP ? les cloisons mobiles et phoniques sont-elles matérialisées sur le plan fourni ? la pose et la qualité des cloisons phoniques répond-elle à des mesures prises, des recommandations ? Par ailleurs, aucun élément d'organisation n'est précisé au regard des interrogations formulées par les agents notamment en matière de télétravail, réponse qui devait figurer dans la 3<sup>ème</sup> partie du document dans laquelle nous ne trouvons aucune réponse sur la mise en place du télétravail ;
- (3) fiche 4-3 page 2/4 et 3/4, présentation du projet aux agents concernés le 01/10, le même jour rencontre avec les agents d'Aix les Bains. Vous considérez donc que les agents du SIP de Chambéry ne sont pas concernés par cette nouvelle entité puisqu'aucune présentation ne leur a été faite. Vous précisez la réalisation de travaux à Chambéry, mais lesquels puisque les agents ne sont pas concernés ? Vous mentionnez également une installation au 01/01/2021, or dans la fiche, vous ne précisez aucun mouvement de personnel d'Aix les Bains vers Chambéry. Dans le même sens, vous n'évoquez pas la nouvelle organisation, qui implique un réaménagement des locaux et donc des bureaux de la plupart des agents. Aucun plan fourni pour l'aménagement des agents sur Aix les Bains, et le plan fourni pour Chambéry ne correspond pas à la situation du service au 01/01/2021 ;

- (4) fiche 4-4 page 4/8 et 5/8, présentation du projet aux agents concernés seulement le 13/10/2020, alors que vous présentez un panel de réunions et d'actions réalisées dans le cadre général du NRP et non pas spécifiquement liées aux fermetures des trésoreries de Beaufort, Ugine et la création du SGC d'Albertville ;
- (5) fiche 4-5 page 4/7, présentation du projet et des plans aux agents concernés le 23/09/2020, or vous avez déclaré en réponse à notre demande ne pas avoir de plan à fournir puisqu'un seul agent est concerné... Or les agents du service accueillant sont également concernés puisqu'ils récupèrent la charge de travail SPL de la trésorerie du Châtelard ;
- (6) fiche 4-6, les agents concernés n'étant pas identifiés officiellement au jour de ce CTL, nous nous doutons forts qu'ils puissent être associés dans une quelconque mesure d'ici le 01/01/2021 à leur installation d'autant plus qu'aucun plan n'a été fourni.

En outre, nous n'avons aucune information sur la nature de la communication réalisée auprès des agents et notamment s'agissant des antennes pérennes à savoir si la Direction s'est engagée sur une absence de mobilité, sur la conservation des bureaux actuels, sur le travail à distance,...

Les représentants des personnels attendent donc des plans leur permettant d'évaluer les risques liés à l'installation des agents dans les bureaux (disposition de bureaux, problèmes d'ambiance lumineuse et sonore, prises électriques en nombre suffisant, respect des règles obligatoires de dégagement, distance des issues de secours.....) concernant l'ensemble des services touchés par ces réorganisations.

S'agissant des travaux déjà réalisés, nous contestons la réponse apportée à l'ISST par la DDFIP sur les travaux réalisés sur le site de Bassens à Chambéry. Plusieurs témoignages d'agents confirment l'absence des mesures liées à la présence d'amiante telles que décrites par le responsable du pôle PPR.

Les éléments fournis à ce jour ne permettent pas aux représentants des personnels de se prononcer également sur les risques liés à la sécurité des agents.

### **III- Aspects organisationnels**

#### *Chaîne hiérarchique*

Les différentes fiches fournies par la DDFIP ne donne aucune indication sur l'organisation prévue pour les agents maintenus sur le site de St Jean de Maurienne concernant le point (2) (SIE) et d'Aix les Bains concernant le point (3) d'autant plus qu'il est précisé pour ces deux opérations un élargissement du champ de compétence géographique.

A quelle fréquence, les chefs de service du SIE et du SIP de Chambéry se déplaceront ils auprès de leurs agents sur St Jean de Maurienne et sur Aix les Bains ?

#### *Charge de travail*

Concernant la charge de travail et les perspectives d'évolution des services, il n'est pas présenté d'éléments sur la charge de travail des agents au sein des nouveaux services. Par exemple, concernant le point (1), une partie de la charge du recouvrement des services transférés est transmise mais nous n'avons aucun élément sur la charge actuelle des services absorbants. Le transfert du recouvrement a pour conséquence le transfert de 4 voire 5 emplois. Toutefois, nous n'avons aucune visibilité sur la nouvelle charge de travail que cela

générera sur les agents de chaque site, sur la redistribution du travail et l'impact que cela aura en particulier sur l'ensemble des agents.

S'agissant du point(2), il est fait état de 18 agents au SIE d'Aix les Bains (fiche 4-2 page 1/6) alors que vous mentionnez page 6/6 de la fiche 4-2 que 12 agents sont concernés par la réorganisation. Où sont passés les 6 agents qui apparaissent tout de même dans l'effectif global du SIE après fusion. Sur l'organisation du travail, malgré la réalisation de GT, il écrit (page 4/6, fiche 4-2) que l'organisation des missions au sein de ce service et de l'antenne est en cours de définition. Comment les RP peuvent-ils donc se prononcer sur les conditions de travail en l'absence de ces éléments ?

S'agissant du point (3), vous présentez (page 1/4 – fiche 4-3) la fusion des 2 SIP comme un renforcement des services de la gestion fiscale pour leur permettre de mieux assurer leurs tâches de gestion et garantir un plus grand confort pour les agents. Par contre, vous ne précisez pas si la fusion se fera à effectif constant renvoyant la décision sur les conséquences en matière d'emplois sur un prochain CTL dédié. Au-delà de la question des emplois, rien des éléments présentés dans la fiche ne permet aux RP d'apprécier les actions mises en œuvre afin d'atteindre l'objectif fixé. Dans un autre point à l'ordre du jour de ce CTL, vous nous demandez un avis sur la fusion des secteurs du SIP de Chambéry sans fournir d'éléments concrets en termes d'organisations des missions et des conséquences sur l'activité des agents. Il est à préciser que les agents en grande majorité n'ont pas été associés à la réflexion sur leurs nouvelles conditions de travail.

Il est par ailleurs précisé un élargissement du champ de compétences des agents en contradiction avec l'objectif de maintenir un accueil des usagers à Aix les Bains. Les agents comme les RP peuvent se retrouver dans une situation anxiogène en l'absence d'éléments rassurants sur le devenir de leurs missions mais aussi de leurs emplois plus particulièrement sur l'antenne d'Aix les Bains. La même réflexion peut être faite pour les agents de l'antenne du SIE à St Jean de Maurienne.

S'agissant des points (4) et (5), la même réflexion peut être portée sur les charges de travail induites par la création des SGC puisqu'un seul agent est transféré de la trésorerie du Châtelard et du doute subsistant sur la confirmation des transferts d'emplois. Compte tenu des charges que nous ne pouvons qu'évaluer compte tenu de l'absence de transmission d'éléments concrets, la création des SGC emportera des conséquences en termes de charges de travail pour l'ensemble des agents des SGC.

Plus globalement, sans mesures prises pour que la mise en place des services fusionnés se passe dans de bonnes conditions, les agents vont devoir subir une organisation du travail en mode dégradé ce qui générera inévitablement des conflits de valeur, du découragement et risquera de nuire à la cohésion des nouvelles équipes. Ces questions sont des éléments déterminants du travail quotidien des agents. Leur demander de se positionner (mutation pour un autre service ou suivi de la mission) alors que la définition de leurs tâches quotidiennes, les méthodes de travail et la charge de travail ne sont pas définies est source de vive inquiétude chez les agents restructurés (directement ou indirectement). Nous constatons donc que la direction ne nous permet pas de nous prononcer sur les risques liés à la charge de travail, les exigences du travail, l'autonomie et les marges de manœuvres du service en l'absence de communication de données chiffrées.

## **Risques Psycho-Sociaux**

Les restructurations sont sources de stress, d'anxiété et de perte de repères chez les agents. L'absence de visibilité sur leurs futures conditions d'installation physique, leurs futurs collègues, leur futur encadrant, leur future charge de travail, future organisation, les empêchent de se projeter et de se déterminer sereinement quant à leur choix de suivre ou non la mission, de rester ou non dans leur service d'origine. La situation est dominée par l'incertitude sur leur avenir professionnel, ainsi que sur la pérennité des stratégies ou décisions prises. Rassurer les agents sur les futures conditions d'exercices de leur mission en leur donnant toute la visibilité attendue constitue un axe majeur de la prévention primaire et permet d'adapter le soutien qui pourra être apporté aux agents. Nous relevons trop de questions restées sans réponse pour que ce projet ne soit pas source de RPS chez les agents restructurés.

Nous soulevons enfin l'absence d'avis du médecin de prévention sur ce projet de restructuration. La note d'orientation 2020 indique l'importance d'aborder lors de la présentation des projets de réorganisation l'ensemble des données de mesures d'impact sur les conditions de travail identifiées et les mesures de prévention prévues pour y répondre.

Les agents comme les RP attendent de connaître précisément les changements apportés à leur travail et son organisation (processus de travail, nature des activités, évolution des compétences, charge de travail, autonomie...) et à l'organisation de leur service (nouvelle sectorisation, modification de la chaîne hiérarchique, modifications des liens fonctionnels entre services, ouverture au public, durée et horaires de travail).

Nous attendons donc que vous nous présentiez les mesures de préventions que vous prévoyez de mettre en œuvre afin de répondre aux nombreux points que nous avons soulevés dans cette délibération.