

AVIS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL CONCERNANT LE NRP ANNECY SEYNOD- FUSION DES SIP ET SIE ET DEMENAGEMENT IMPACTANT 17 SERVICES

La DDFIP présente son projet de Déménagement/NRP/Fusion Annecy-Seynod.

Les services concernés par le NRP sont minoritaires par rapport à l'ensemble des services touchés par le projet de déménagement (au sein de la cité, sur Seynod, de l'avenue de Genève à la cité). Rappelons que lors des précédentes fusions SIP-SIE : Annemasse-Thonon, Sallanches-Bonneville, un des services de gestion restait sur le site. Les agents avaient donc la possibilité de changer de métier et de privilégier le caractère géographique. Ils bénéficiaient d'une priorité pour les mutations.

Certes la distance était plus grande entre ces communes mais dans le cadre du bassin annécien, il faut raisonner en temps.

La commune d'Annecy est une méga-agglomération à la suite de la fusion d'Annecy avec les communes limitrophes. Ce projet NRP n'offre pas de priorité aux agents en poste à qui il restait la possibilité de faire une mutation locale (sans priorité) pour tenter de rester sur le site de leur choix. Mais pour les agents C, aucune possibilité de demeurer à Seynod puisqu'il ne restera aucun service de gestion et les postes de contrôle sont occupés par des cadres A et B.

Services impactés par le NRP (*) et le déménagement :

- ◆ SIP Annecy (*)
- ◆ SIP Seynod (*)
- ◆ SIE Annecy (*)
- ◆ SIE Seynod (*)
- ◆ PCR1 1
- ◆ PCR1 2
- ◆ PRS
- ◆ Trésorerie Amendes
- ◆ PCE Annecy
- ◆ BDV1
- ◆ BDV2
- ◆ BCR
- ◆ Domaines
- ◆ CID
- ◆ SPFE
- ◆ CDRU
- ◆ CDIF

En propos liminaires, nous rappelons ici les vœux de M. Fournel, Directeur général de la DGFIP, adressés le 9 janvier 2023, dans lesquels il évoquait la nouvelle feuille de route pour les 5 prochaines années et dégageait plusieurs priorités tout en précisant que cela ne pourrait se faire sans chacun et chacune d'entre nous.

Pourtant, les vœux se heurtent aux faits : le renouvellement des organisations est **imposé** aux agents depuis plusieurs années par le politique et la DGFIP, sous l'ancienne poétique dénomination de géographie revisitée, devenue le NRP (nouveau réseau de proximité), visant :

-à la liquidation du maillage territorial des services de la DGFIP existant sur le territoire métropolitain au moyen, au plan départemental, de fusions généralisées des services de gestion (trésoreries, SIP, SIE, SPFE, CDIF, etc) ;

-en compensant (compensation toute relative) la perte réelle de proximité des services publics et ressentie par la population, notamment par la création du réseau France Service (traduction « concrète » ou en tout cas affichée et communiquée de la volonté du gouvernement de rapprocher le service public des usagers / citoyens) ;

-mais tout en permettant d'atteindre les véritables objectifs évidemment dissimulés mais poursuivis que sont les économies budgétaires résultant de la concentration des services, la poursuite de la politique de suppression massive d'emplois et le remplacement, en cours et à terme, de toujours plus de fonctionnaires titulaires par des contractuels sous contrats de droit privé.

La DGFIP se targue de s'être engagée, en concertation avec les représentants des personnels, dans une démarche volontariste d'amélioration des conditions de vie au travail de tous les agents et de recherche pour chacun d'eux du meilleur équilibre possible vie personnelle / vie professionnelle.

Pourtant, les résultats de l'observatoire interne 2023 de la DGFIP montrent qu'il n'y a pas de quoi pavoiser :

- Le nombre de personnels de la DGFIP non satisfait de travailler au sein du ministère a augmenté de 6 points ;
- Seulement 26 % des personnels se déclarent optimistes sur leur avenir au sein de leur Direction ;
- Un agent sur deux (55%) indique que sa motivation diminue ;
- 56 % trouvent les changements trop rapides ;

Et ce ne sont des résultats recueillis qu'après une participation faible (moins de 40%) et surtout déséquilibrée, avec une sous représentation, par rapport aux effectifs de notre administration, des catégories C et B et une très faible représentation des effectifs travaillant dans les SIP-SIE, pourtant les services parmi les plus impactés par les dernières restructurations.

Ainsi, les réformes incessantes, les évolutions à marche forcée entraînent bien la dégradation des conditions de travail et affectent les agents dans leur quotidien et nous cherchons jusqu'ici encore en vain, l'expression de la démarche *volontariste* d'amélioration des conditions de vie au travail dont se targue notre administration.

I. - Sur les préconisations du Secrétariat Général concernant la prise en compte les 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 au CHSCT, désormais FS.

Dans un courrier du 30 juillet 2018, la secrétaire générale du ministère a invité les directions générales du ministère ainsi que les présidents des CHSCT 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.**

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.**

Enfin, **la note d'orientation 2023** réaffirme que la poursuite du développement de la culture ministérielle de prévention constitue un enjeu qui dépasse les obligations réglementaires dont elle découle. Dans une période marquée par la transformation du travail, la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent d'approfondir une réflexion fondée sur la réalité et la diversité des situations de travail.

L'élaboration des mesures de prévention doit être conduite dans un cadre concerté, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs au service d'une organisation du travail qui prenne en compte les enjeux de santé.

Elle insiste sur la prévention des risques liés aux projets de réorganisation par une évaluation de leurs impacts sur les conditions de travail et la mise en œuvre des mesures de prévention adaptées.

Elle rappelle la nécessité que chaque projet de réorganisation fasse l'objet d'**une présentation aux acteurs de prévention le plus en amont possible et a minima au stade de l'avant-projet sommaire.**

La note de 2023 fait également de nouveau référence **au guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets.**

Ce guide constitue 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 dans un projet présenté en CSA/FS.

Tout processus de changement modifie les situations de travail initiales et donc les conditions de travail.

Ce que l'on entend par conditions de travail, c'est un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent, à savoir, 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 :

- 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.

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.

Malheureusement, et pourtant ce n'est pas faute de l'avoir dénoncé à chaque présentation d'un dossier NRP par la direction du 74, les documents fournis pour ce CSAL intitulé « dossier de présentation » sont des coquilles vides qui n'abordent jamais les risques liés aux projets de réorganisation et encore moins les propositions de la direction pour prévenir ces risques.

La directrice a indiqué son attachement aux conditions de vie au travail des agents du 74 et qu'il s'agissait d'une priorité dans chaque projet immobilier .

Aussi, nous ne comprenons pas pourquoi votre dossier de présentation ne fait nullement cas des conditions de vie au travail des agents, ni des multiples problèmes soulevés par eux lors du passage de la direction dans leur service, ni des solutions envisagées pour pallier à ces difficultés.

II. - Sur les préconisations des ISST du ministère

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, les ISST expliquent que l'ambiance sonore peut vite devenir insupportable et générer une difficulté de concentration et donc du 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.

Les ISST expliquent que 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, ils rappellent que 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 10 m² par personne en site individuel ou collectif et une surface minimale de 15 m² en site collectif si l'activité est fondée sur des communications verbales.

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.

L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante.

Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste. »

Lors de la conception de ces espaces de travail collectif, il est essentiel d'associer les agents, les représentants du personnel et les différents services (RH, immobilier) afin d'avoir un état des lieux précis et de définir les besoins liés à la nouvelle organisation du travail.

Les locaux de travail doivent être aménagés tels qu'ils permettent aux agents d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être .

Dans leur rapport 2019, les ISST relèvent les problèmes liés à la configuration des espaces de travail en open space dans un contexte de densification immobilière. Si les directions en retirent un avantage économique, les agents sont nombreux à faire part de leur mécontentement en termes d'ambiance sonore (conversations, appels téléphoniques, claviers d'ordinateurs génèrent des nuisances sonores qui n'aident pas à la concentration), d'insuffisance de surface disponible, de manque de confidentialité et d'éclairage inadapté.

Les ISST souhaitent insister sur l'attention particulière qui doit être portée aux ambiances physiques de travail (bruit, éclairage, aération, ambiance thermique) lors de la conception de ces espaces de travail afin de réduire au maximum les nuisances potentielles générées par ce type d'agencement de bureaux.

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 60 cm). 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.

Le rapport annuel 2019 des ISST rappelle de nouveau que la densification des sites ne doit pas s'opérer sans prise en compte des exigences d'évacuation dans des conditions de sécurité maximale et qu'il est essentiel de ne jamais transiger avec ces aspects, quelles que soient les contraintes immobilières qu'ils génèrent.

Cette exigence de sécurité doit être intégrée dans tout projet de réaménagement interne des locaux.

Le rapport attire également l'attention sur les circulations dangereuses des piétons et des véhicules qui fait l'objet, dans une démarche de prévention, de constats et de signalements récurrents de la part des ISST depuis de nombreuses années.

Les risques liés à la circulation des agents sont en général, sous-estimés par les directions car il s'agit de risques « du quotidien », considérés comme ordinaires.

Les ISST rappellent aux directions l'obligation de vérifier que l'aménagement des lieux de travail intérieurs et extérieurs, permet une circulation sûre des piétons et des véhicules. Toutes les situations à risques doivent être recensées, analysées et des mesures correctives adaptées proposées.

Ce rapport aborde également les espaces restauration : dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, met à leur disposition un « local de restauration » (Article R 4228-22, al. 1er du Code du Travail).

Lorsqu'il est mis en place, ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant. Il comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers (Article R 4228-22, al. 2 du Code du Travail).

Il doit, par ailleurs, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats (Article R 4228-22, al. 3 du Code du Travail).

Enfin, après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés (Article R 4228-24 du Code du Travail)

Les ISST rappellent que, le nettoyage du local ou de l'emplacement consacré à la restauration relève de la responsabilité de l'employeur en termes d'hygiène au travail.

Concernant les sanitaires : les ISST rappellent que les sanitaires sont des locaux à pollution spécifique, et qu'en l'absence de ventilation naturelle, une ventilation mécanique doit assurer un débit minimal d'air neuf de 30 m³/heure.

Par ailleurs, le Code du Travail (en son article R 4428-10) dispose qu'il doit exister, a minima, au moins un cabinet d'aisance et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes (l'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement).

Ambiance lumineuse : Étroitement liés à l'équilibre physiologique et psychologique, les éclairages naturels et artificiels des locaux professionnels constituent une composante essentielle des conditions de travail.

Une part importante du bien être des agents passe par la maîtrise des sources de lumière, particulièrement depuis la généralisation du travail sur écran dans les services des MEF.

Les composantes et la qualité de l'éclairage doivent par ailleurs satisfaire à la réglementation qui leur est applicable et se rapprocher le plus possible des niveaux de confort visuel recommandés par diverses normes.

Si le Code du Travail fixe des valeurs minimales de flux lumineux reçu par unité de surface (dans les escaliers par exemple), il faut se référer, pour le confort visuel, à la Norme NF X 35-103 - Ergonomie visuelle des lieux de travail, à la norme EN 12464 - Éclairage des lieux de travail, NF EN 1837 ou à celle consacrée au travail sur écran : NF EN ISO 9241-6.

Un éclairage adapté et bien conçu permet de prévenir la fatigue oculaire mais également les risques d'accidents qui peuvent être provoqués par une mauvaise perception visuelle de l'environnement immédiat.

La densification des espaces de travail, couplée à l'utilisation de mobilier conçu pour écrans cathodiques (mobilier asymétriques dits « en marguerites ») rendent souvent difficile un positionnement adapté.

Concernant le déménagement des services entre Annecy et Seynod, la direction n'a, dans son dossier de présentation du projet, pas pris en compte les conditions de vie au travail des agents, n'a pas recensé les risques liés au projet et n'a proposé aucune mesure de prévention que ce soit en termes d'aménagement de postes de travail, des problèmes d'espace, à l'ergonomie du poste, l'éclairage ambiant, l'aspect sonore mais également en termes de conditions de vie au travail au sens large et ses conséquences sur l'équilibre vie privée/vie personnelle et les risques psychosociaux induits par un changement mal préparé, mal accompagné.

III. - Sur les aspects immobiliers

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.

Cela est / sera loin d'être le cas dans le cadre de cette restructuration/déménagement.

Les surfaces de travail et l'environnement de travail sont pourtant des déterminants majeurs de la santé au travail des agents.

✓ Concernant la surface des locaux :

Concernant la CAE :

L'absence de plan précis sur la cité administrative avec le nombre d'agents par bureau, leur implantation et l'indication des surfaces par bureaux nous empêche de pouvoir nous prononcer sur la sécurité des agents, les conditions d'aménagements des postes et les conditions de vie au travail.

Nous relevons, néanmoins, que séparer des services sur plusieurs niveaux est une mauvaise solution.

Lors de la visite de site réalisée par la FS au mois d'avril 2023, les agents rencontrés nous ont, à chaque fois, fait part de leur opposition au projet.

Concernant Seynod :

Nous constatons des disparités sur les surfaces octroyées entre services allant de 6,5 m²/agent pour les plus mal lotis (BCR/BDV) à 19,98 m² (responsable du PRS), avec des moyennes par services non équitables sur le site.

Si les brigades (BDV/BCR) déjà installées sur site, avaient accepté de se resserrer un peu afin d'accueillir les nouveaux collègues et ce malgré des surfaces agents déjà peu élevées, ce n'est pas « un peu » qui leur a été imposé par la direction, mais une perte de 80 m² d'espace sur les 3 brigades engendrant des surfaces agents par trop restreintes et la perte de leur salle d'ordre indispensable, notamment pour la BCR pour la réception des services extérieurs.

La réponse de la direction selon laquelle les salles d'ordre n'ont pas lieu d'être et qu'il faut refuser l'accès aux services extérieurs partenaires qui n'auraient pas pris rendez-vous avant de venir délivrer de l'information, pour pouvoir utiliser à la place les boxs (au demeurant trop petits) est pour le moins incompréhensible pour les agents qui craignent la perte de fluidité dans la relation avec les services extérieurs et la perte d'information nécessaire à leur activité .

Une salle de réunion et 3 boxs (dont la taille ne permet pas la réception de plus de 2 personnes) pour 11 services de contrôle va nécessairement poser des problèmes d'espace disponible de réception.

Un membre de la direction a en outre indiqué que Seynod resterait un « point de contact » pendant la campagne IR permettant la réception de contribuable.

Mais alors, comment feront les agents du site pour leurs réceptions quand les boxs seront utilisés pour la réception de la campagne IR ?

De plus la réponse de la direction aux agents des brigades, selon laquelle cela la dérangeait moins de diminuer la surface de bureau des vérificateurs que celle des autres services, a été très mal reçue par les agents et n'a fait qu'attiser le ressentiment et l'opposition entre les services. De même que les insinuations selon lesquelles, lors du passage de la direction dans les locaux, les agents des brigades présents en nombre, comme souvent pourtant, seraient venus exprès ce jour là pour « faire du nombre ».

Les vérificateurs s'inscrivent en faux contre ces insinuations et affirment leur présence régulière au bureau, au moins au même niveau que des services non nomades mais qui télétravaillent ou font du travail à distance.

Le traitement de défaveur qu'ils subissent est très mal vécu, a été remonté en RPS dans le Duerp, et n'est pas favorable ni à la motivation des agents, ni à l'apaisement.

Concernant les open spaces : tous les services sont massivement contre les open spaces pour les inconvénients détaillés dans la partie « rapport des ISST ». La crise sanitaire récente a démontré les limites de telles installations.

Les open spaces font de plus cohabiter les agents et les archives ce qui est contraire aux réglementations incendie.

Pour des agents qui avaient des bureaux à 2 ou 3 antérieurement, cela dégrade considérablement leurs conditions de vie au travail.

Les agents sur plateau vont être contraints de se mettre en télé-travail pour regagner de la tranquillité et de la concentration perdue. C'est une dérive. **Le télé-travail doit être choisi par les agents et non subi du fait de la dégradation des conditions de vie au travail sur les sites.**

Le télétravail est désormais, et cela est confirmé dans le duerp/pap, la bonne réponse « fourre tout » de la direction aux problématiques de conditions de vie au travail dégradées : vous avez trop chaud dans les bureaux, mettez-vous en télétravail ; c'est trop bruyant dans votre open space, mettez-vous en télétravail, vous avez des espaces de travail insuffisants, mettez-vous en télétravail !

Ce n'est pas acceptable de dégrader les conditions de vie au travail des agents et de n'avoir comme solution que de les renvoyer chez eux, que ceux-ci aient, ou non, des conditions optimales de télétravail à domicile (espace disponible et isolé du reste de la famille, moyens techniques,)

L'augmentation forcée du télétravail entraînera inévitablement, une dégradation du collectif dans ces services.

De plus, les projets dévoilés par la direction générale dans son COM 2023-2027 prévoient que la DGFIP poursuivra les actions destinées à améliorer le recouvrement forcé des créances publiques, notamment en concentrant le recouvrement forcé des créances des professionnels au sein des pôles de recouvrement spécialisé (PRS). Ainsi le transfert du recouvrement forcé des SIP et SIE au PRS va entraîner de facto un transfert d'agents pour réaliser ces missions supplémentaires.

Comme nous l'avons détaillé dans cet avis, le site est déjà à l'asphyxie en m²/agent, en surface de restauration, en locaux pour installer les appareils de reprographie, en places de parking etc.....

Alors où installerez-vous ces nouveaux agents alors que le site est déjà surpeuplé ?

La sur-densification du site entraîne de nombreux problèmes de vie quotidienne, que ce soit en matière de condition de vie au travail que de sécurité des agents sur le site.

✓ Concernant la salle de restauration et le coût de celle-ci

La superficie de la salle de restauration de Seynod s'établit à 50 m².

Elle permet actuellement d'accueillir une quinzaine d'agents pour leur permettre de se restaurer. Une vingtaine tout au plus, mais déjà à plus de 15, les conditions de pause méridienne sont dégradées par le bruit, la promiscuité et les difficultés d'accès aux micro-ondes et à l'évier.

Avec la densification du site, il y a aura plus de 120 agents en 2024.

L'article R 4228-19 du Code du Travail indique : « Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail ».

L'article R 4228-22 du Code du Travail édicte : « Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à leur disposition un local de restauration.

Le local de restauration mentionné au premier alinéa est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, **pour dix usagers**. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats. »

La direction a fait réaménager la salle de cantine en y installant un deuxième évier et de nouvelles tables et chaises permettant 30 places (bien serrées) pour se restaurer.

Ce local de 50 m² ne respecte cependant toujours pas les principes édictés par le code du travail, ni en nombre de sièges et de tables suffisant, ni en nombre de robinets d'eau potable, ni en électroménager permettant la réfrigération des aliments ou le réchauffage des plats.

C'est sans parler du bruit assommant à 30 personnes dans 50m² !

Nous avons des doutes sur la mise à niveau de la VMC existante (la salle de restauration initiale a été déjà agrandie).

Même en tablant sur une fréquentation de 50 % de l'effectif, soit 60 agents, qui est une fourchette basse, même en tablant sur un réchauffage de 5 mn de son plat qui est une fourchette basse, (avec un plat surgelé on double le temps nécessaire au réchauffage), il faudrait 300 minutes de réchauffage disponible (soit 5 h) !

Il faudrait une armée de micro-onde (et de prises de courant ainsi qu'un ampérage suffisant) pour permettre aux agents de déjeuner sur site, ce qui n'est pas possible dans ce local de 50 m².

D'autre part, nous voyons mal comment cela va permettre à l'ensemble des agents du site de déjeuner agréablement, à leur gré, sur l'ensemble de la plage variable de la pause méridienne, pendant une durée entre 45 mn minimum, sans réservation, sans devoir attendre, faire la queue et lever le camp la dernière bouchée avalée pour laisser la place au suivant.

En termes de conditions de vie au travail, les agents en poste à la cité administrative bénéficient d'un restaurant administratif dans lequel ils peuvent prendre un menu équilibré (entrée, plat de résistance avec garniture, dessert) pour moins de 4€ (3,73€) -l'administration subventionnant à minima le repas pour 3,49€. Les tickets restaurant sont d'une valeur faciale de 6€ dont la moitié 3€ est prise en charge par l'administration. A qui ferez-vous croire qu'il est possible d'acheter un repas équilibré pour moins de 7€ ?

✓ Concernant le parking

La direction a procédé au mois de mai/juin 2023 à la fermeture du site de Seynod par un grillage, des portails électriques et des barrières.

Les représentants du personnel, ont à plusieurs reprises (GT immobilier, visite de site, CSAL et FS) demandé la communication des plans du nouveau parking.

La direction ne nous les a jamais transmis et à effectuer les travaux sans même soumettre le projet de fermeture du site en FS **alors que cela modifie les conditions de vie au travail des agents et les conditions de sécurité (obligation de consultation prévue à l'art 69 du décret de 2020).**

Il a été remonté par le gestionnaire de site des souhaits, notamment concernant l'implantation des abris vélos qui, telles qu'ils avaient été projetés par la direction, réduisait encore le nombre de places de parking restant. Ces propositions ont été balayées d'un revers de main par la direction sans plus d'explication, démontrant une fois de plus, s'il cela s'avérait encore nécessaire, qu'il n'y a pas de place pour la concertation ni l'écoute des agents, même sur l'emplacement d'un abri vélo sur leur site !

Les agents de Seynod ont reçu de leurs chefs de service, le 16 mai, un plan du parking avec le planning des travaux.

Les OS ont à plusieurs reprises alerté la direction sur le fait qu'une partie du parking serait réservé aux usagers et ont demandé que la totalité du parking soit réservé au personnel comme c'est le cas sur les autres sites du département : Thonon/CAE/Annemasse.

Le parking actuellement d'environ 70 places va perdre plusieurs emplacements du fait des barrières et grilles en retrait par rapport à la route, des abris vélo supplémentaires, borne de recharge électrique, création espace vert et local poubelles.

Une soixantaine de places pour 120 agents, même avec le télétravail, c'est clairement insuffisant et créateur de tension entre agents itinérants et sédentaires, les itinérants sur site représentant 2 brigades de vérification et une BCR.

Dans le cas où la première partie du parking d'une quinzaine de places, serait ouverte au public, il en resterait moins de 50 pour 120 agents.

De plus, les places ouvertes au public ne vont en réalité bénéficier ni aux contribuables ni au personnel puisque ce sont les salariés de l'école et les parents d'élèves qui vont les accaparer.

Les organisations syndicales ont déjà fait remonter à la direction à plusieurs reprises les incivilités des parents d'élèves de l'école située sur le parking du bas et les risques de collisions avec leurs véhicules garés en double ou triple file et le risque d'accident avec les enfants très jeunes qui courent partout entre les voitures dès 16 h 15, goûtent et jouent sur le parking entre les voitures.

Inévitablement, la partie ouverte au public sera bloquée tous les soirs d'école entre 16 h 00 et 17 h par les parents, empêchant les agents de sortir du parking avec un fort risque d'accident, de dégradation des biens ou d'agression, au vu de ce qui nous a déjà été rapporté.

Une fiche de signalement a également été rédigée cet été par le gestionnaire de site qui a subi une agression en demandant à des jeunes du quartier qui prenaient le parking pour un terrain de quad de bien vouloir quitter les lieux.

Des collègues nous ont également fait remonter des altercations avec les parents d'élèves, soit pour des coups de portières dans les véhicules des collègues, coups dans les rétroviseurs, enfants grimpés sur les capots de voiture de collègues...

La direction a indiqué oralement en début d'été que le parking serait réservé au personnel dans un premier temps.

Nous demandons que cette décision, saluée par l'ensemble des agents du site, soit pérenne dans le temps.

✓ **Autres problèmes de sécurité :**

La porte coupe feu entre la montée d'escalier et les bureaux des brigades au 1^{er} étage est très fréquemment empruntée et l'absence d'oculus la rend dangereuse.

A plusieurs reprises des agents ont été heurtés violemment lors de l'ouverture à l'aveugle de la porte.

Cette porte sera d'autant plus fréquemment utilisée qu'avec la nouvelle organisation imposée par la direction, les brigades de vérifications se retrouvent implantées de part et d'autre de cette porte.

Une porte avec oculus (tel que prévue dans le rapport 2019 des ISST) devrait être posée à la place de la porte pleine actuelle pour la sécurité des agents.

A défaut, cette porte est bloquée en position ouverte pour éviter le risque mais ne remplit alors plus sa fonction coupe feu.

Ce problème a été évoqué par les agents lors de la visite des locaux avec la direction, mais aucune solution n'a à ce jour été apportée.

Chariot de ménage : Les locaux de ménage doivent être suffisamment grands pour permettre au personnel de manœuvrer les chariots et équipements d'entretien.

Le local doit être équipé d'une aération mécanique ou naturelle, le revêtement de sol doit être facile à nettoyer.

Sur Seynod, avec la densification du site, aucun local n'a été prévu pour ranger les chariots de ménage.

L'entrée du local archives, comme cela a été évoqué par la direction, n'est pas une solution conforme aux règles de sécurité. Laisser les chariots ménage dans le local électrique ne peut pas convenir.

Il faut trouver une solution adaptée, sans rogner encore une fois sur la surface de bureau/agent déjà bien trop basse.

Mopieurs, broyeurs : La réduction drastique des surfaces de bureau entraîne la disparition de l'espace où étaient positionnés les photocopieurs et broyeurs.

La taille des dégagements, les règles de sécurité incendie et les installations (main courantes) envisagées pour les collègues en situation de handicap, empêchent leur installation dans les couloirs.

La solution de la direction de mettre les imprimantes des BDV/BCR à l'étage du dessous et qu'un peu de marche sera bon pour leur santé n'est ni entendable, ni réaliste, et s'avère source de ressentiment de la part des agents qui se sentent méprisés.

Vestiaires - armoire à fourniture - cases courrier - stockage du matériel, des enveloppes, du stock papier et imprimés (AR) - matériel CVT: La réduction des surfaces de bureau entraîne la disparition des espaces anciennement dédiés aux vestiaires, armoires à fourniture, case courrier, stockage du matériel (comme le scanner mobile), du papier et des enveloppes et imprimés (AR), et du matériel financé par le fond CVT.

Lorsque nous avons fait remarquer à la direction lors de séances des CHSCT ou CTL de 2022 que le manque d'espaces convivialité dans les services nuisait au collectif, la direction nous a répondu que les services auraient dû utiliser le fond CVT à la création de ces espaces.

Quand cela a été fait dans certains services, la même direction supprime unilatéralement ces espaces, à peine un an après en avoir accepté leur équipement par le fond CVT.

Cette situation est incompréhensible par les agents qui y voient un nouveau coup porté à leurs conditions de vie au travail.

La direction n'apporte aucune solution à ces problèmes.

Nous attendons de vraies solutions.

✓ Réglementation électrique

Nous demandons communication des derniers rapports sur Seynod (2023) concernant les maintenances ascenseur, portes et portails, et le dernier rapport électrique.

Les rapports antérieurs faisaient état du manque de prises électriques. La densification du site va nécessiter la création de prises afin d'éviter les multiprises.

✓ Réglementation incendie

Nous demandons communication des derniers rapports de maintenance BAES et extincteurs du site.

Le plan d'intervention incendie du site devra être modifié suite aux travaux effectués.

Un exercice incendie devra être prévu dès que l'ensemble des nouveaux agents seront installés.

Des fuites récurrentes provenant du toit terrasse et s'écoulant près des chauffe-eaux au niveau des toilettes du SIP et du SIE sont à traiter.

Archives :

Dans son avis du 28/04/2023, M. Lafont, ISST indiquait que la modification des locaux d'archives devait s'accompagner de leur mise en conformité au regard de la réglementation incendie (isolement coupe feu 1 heure murs et planchers et porte d'intercommunication coupe feu 1/2 heure équipée d'un ferme porte).

Le nouvel espace d'archive est-il conforme à la réglementation incendie ?

De même, la direction n'a pas souhaité, pour des raisons budgétaires, enlever les roll-blocks dans les anciens locaux du SIP, nouveaux locaux des PCR. Ces roll-blocks vont accueillir des archives. Or cette modalité d'installation n'est pas recommandée.

En effet les locaux d'archives sont des locaux à risques particuliers nécessitant leur enclousonnement au sens de la réglementation incendie et donc leur séparation des espaces de travail.

Quelles sont les mesures de prévention prévues par la direction pour pallier ce risque ?

IV. - Sur les conditions de vie au travail et RPS

✓ Conséquences sur l'organisation du travail :

Les agents du SIP sont particulièrement impactés par la restructuration et la nouvelle organisation, notamment de la cellule recouvrement, est désapprouvée par les agents. Ils nous ont fait part de leur stress et de leur mal être.

L'annonce récente de la diminution des effectifs du SIP fusionné avec -1A a mis à mal le projet d'organisation du service fusionné prévue.

Que ce soit pour le SIP fusionné ou le SIE fusionné, vos « dossiers de présentation » ne font jamais état de la suppression d'un emploi A au SIP ni de l'emploi A+ (responsable du SIP/SIE Seynod) ni du fait que les deux services font l'objet d'un changement complet de la chaîne hiérarchique (responsable du service et adjoint) qui va nécessairement impacter le service et générer de nouveaux changements, ni des modifications organisationnelles subies par les agents.

Nous rappelons que lors de la visite de site réalisée par la FS au mois d'avril 2023, les agents rencontrés nous ont, à chaque fois, fait part de leur opposition au projet et de leur sentiment de ne pas être écoutés, notamment dans le cadre des nouvelles organisations prévues.

✓ Ambiance lumineuse :

Les ambiances lumineuses doivent être revues en fonction des installations des collègues.

Des lampadaires lumière de jours doivent être prévus pour les collègues du PRS qui sont installés dans les locaux les plus sombres du site ainsi que pour la salle syndicale qui ne bénéficiera que d'une étroite fenêtre en coin de pièce et d'une luminosité entravée par le talus.

✓ Ambiance thermique : Le SIP et la BCR souffrent de la chaleur en été. Des températures de 39° C ont été relevées par les agents dans leur bureau cet été. Les représentants du personnel ont proposé de faire peindre le toit terrasse en blanc sur le budget FS (actuellement revêtement bitumeux noir).

La pose de volets roulants électriques à minima dans les bureaux les plus chauds (exposés sud) serait utile, les actuels stores ne suffisant pas.

✓ Etat des locaux : Un nettoyage approfondi des bureaux et un rafraîchissement est nécessaire dans beaucoup de bureaux (papier peint décollé, tâches d'infiltration, sols sales et tâchés)

✓ Sanitaires : L'article R 232-2-1 du Code du Travail stipule : « Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos doivent permettre un nettoyage efficace.

Ces locaux doivent être aérés conformément aux dispositions des articles R 232-5 à R 232-5-9 et être convenablement chauffés.

Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins. »

Sur le site de Seynod, une seule installation de toilettes est séparée. Les autres sont mixtes en contravention avec la réglementation.

Il conviendra de vérifier le bon nombre de toilettes en fonction de l'effectif féminin et masculin qui sera affecté sur Seynod.

✓ Impact sur la vie privée (articulation vie professionnelle/vie privée) :

Lors des réunions d'information sur le déménagement, les agents du PCE Annecy ; PCE installé actuellement à la cité administrative d'Annecy ont fait part à la direction de l'ensemble des problèmes auxquels, individuellement, les uns et les autres seront confrontés suite à ce déménagement imposé, les incidences en résultant et la dégradation importante de leurs équilibres vie personnelle / vie professionnelle et qualité de vie et par conséquent, indirectement de leurs conditions de vie au travail.

Il convient au préalable de noter qu'il n'existe strictement aucun rapport ou relation directe entre la distance de seulement 5 à 6 km existant entre la cité administrative et le site de Seynod et aucune correspondance proportionnelle distance / temps entre cette distance et l'allongement des temps de trajet Domicile-Travail-Domicile en résultant pour les agents ; allongement des temps de transport qui seront importants voire très importants pour un certain nombre des agents, et qui existera pour se rendre de leur domicile actuel sur le site de Seynod ou de leur domicile actuel sur le site d'Annecy Cité, ou en revenir (qu'ils utilisent leurs véhicules personnels ou les transports en commun).

Pour certains d'entre eux : Allongement des distances et temps* de trajet Domicile - Travail en cas d'utilisation du véhicule personnel, frais de carburant supplémentaires et même frais d'autoroute ; {congestion du trafic automobile avec bouchons devenus insupportables entre juin et septembre et certaines autres périodes de l'année notamment sur les secteurs des bords du lac, des Trésums, de la zone de Vovray, du Boulevard de Loverchy, etc}

*{exemple pour l'un d'entre eux *et les périodes critiques en cause* : pour un trajet aller / retour actuel de 10 km (distance qui passerait à 20 km aller / retour en cas de déménagement du service sur le site de Seynod), de 1 h minimum (incluant le temps de stationnement et le temps de marche pour se rendre à la cité inclus) à 1 h 30 par jour, actuellement, suivant les jours et les heures d'aller et de retour (incluant le temps d'aller rechercher le véhicule à l'endroit où il est stationné) ; le temps de trajet aller / retour quotidien serait désormais compris entre 1 h 20 à 1 h 50 soit, au minimum, recalculé et estimé en moyenne basse annuelle, de 1/2 h à 40 mn en + par jour.}

Pour certains d'entre eux : Impossibilité désormais de se rendre à pied de leur domicile à leur lieu de travail ;

Pour certains d'entre eux : Impossibilité d'utiliser un transport en commun en raison de l'allongement du temps de trajet quotidien inacceptable (exemple pour l'un d'entre eux > 2 heures réelles par jour dans les périodes critiques) ;

*{exemple pour l'un d'entre eux : sur la base des horaires Sibra - Actuellement - Temps de trajet (incluant le temps de marche pour se rendre à la cité) : 27 mn (officiel) mais 40 mn (réel) le plus souvent le matin / 28 mn (officiel) mais 1 h (réel) le plus souvent sur le créneau 16-18 h (notamment en été) soit de 55 mn (officiel) à 1 h 40 (réel) - Si le service est déménagé à Seynod : 51 mn (officiel) mais 1 h (réel) le plus souvent le matin / 44 mn (officiel) mais 1 h 15 (réel) le plus souvent sur le créneau 16-18 h (notamment en été) soit de 1 h 35 (officiel) à 2 h 15 (réel).}

Pour certains d'entre eux : Impossibilité et renoncement à l'utilisation de la bicyclette (distance et temps de trajet devenus trop importants, dangerosité du nouveau parcours, etc) pourtant régulièrement utilisée toute l'année ;

+ consommation et dépense de carburant beaucoup plus importantes, la seule alternative étant l'utilisation de son véhicule personnel (et quid de l'impact environnemental ?) ;

+ Perte de la prime mobilité douce (forfait mobilités durables) de 200 ou 300 € annuels ;

Pour certain d'entre eux : Remise en cause de la possibilité, en termes d'horaires et d'amplitude horaires, d'un suivi médical obligatoire et de longue durée, pendant le temps de pause méridienne, suivant une fréquence de 2 ou 3 fois par semaine chez un professionnel de santé spécialisé (le seul sur le bassin annécien) localisé dans le centre d'Annecy (en poste sur le site de la cité administrative, l'agent actuellement a la possibilité, dans le temps de la plage variable 11 h 30 - 14 de s'y rendre à pied et de consulter) ;

Pour certains d'entre eux : Absence de solution de restauration collective alors même qu'ils fréquentent actuellement régulièrement si ce n'est quotidiennement le restaurant administratif implanté à 50 m de la cité administrative ;

+ Impossibilité qu'il leur sera faite de déjeuner sur le site de Seynod en 45 mn (= temps de pause méridienne obligatoire) en incluant le temps de trajet et les courses pour le repas du midi dans ces 45 mn ;

Rappels :

Le choix de la localisation géographique de la résidence personnelle (y compris en cas d'achat) des agents a été entièrement opéré en fonction de l'affectation sur la résidence administrative d'Annecy (et le site de la cité administrative) ou sur la résidence administrative de Seynod, qu'ils avaient demandée et obtenue dans la cadre d'une demande de mutation pour convenances personnelles ; choix qui pour la plupart d'entre eux n'aurait pas été celui fait s'ils avaient été affectés sur l'autre résidence administrative (Annecy ou Seynod).

Les agents ont donc totalement organisé (et depuis longtemps) leur vie privée (rendez-vous, etc) notamment pendant la pause méridienne (mais pas seulement) en fonction de l'affectation sur la résidence administrative d'Annecy (et le site de la cité administrative) ou sur la résidence administrative de Seynod, qu'ils avaient demandée et obtenue pour convenances personnelles ; organisation qui participe totalement de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et qui sera remis en cause en cas de déménagement pour les uns sur le site de Seynod et pour les autres sur le site d'Annecy cité ;

Les agents ne comprennent absolument pas que l'exercice imposé entraîne autant de services (non compris dans le champ et périmètre du NRP) à déménager entre les 2 sites et impactent autant d'agents hors périmètre de cette réorganisation.

Ils contestent qu'il ne puisse exister d'autres projets alternatifs et moins impactant pour les services et agents en cause pour peu que l'administration veuille bien y réfléchir et étudier sérieusement l'affaire, limitant les effets et l'impact en résultant sur les agents (et notamment en terme de mobilité subie des agents).

Les agents ont bien noté les mots de la directrice (Marie-Hélène Hérou-Desbiolles) dans le n° 8 du 15 mars 2023 indiquant au sujet du NRP dans le 74 que des points d'étape réguliers sont instaurés pour s'assurer du fonctionnement des nouvelles structures, effectuer les réglages nécessaires **et apporter des solutions aux différents sujets identifiés.** »

Nous attendons donc que la direction, comme elle l'a promis, apporte des solutions à tous les sujets identifiés.

V. - Sur la prise en compte des avis des agents :

L'affirmation par la directrice de son attachement aux conditions de vie au travail des agents du 74 doit se traduire par la proposition de solutions à tous les problèmes évoqués, si comme la directrice l'indique, il s'agit d'une priorité dans chaque projet immobilier.

Nous rappelons ici le nombre de pétitions, lettres ouvertes, et fiches registre hygiène et sécurité adressés à la direction par les agents des services impactés, indiquant leur opposition au déménagement, aux soucis supplémentaires quotidiens qu'ils vont devoir subir et demandant à l'administration de répondre et de trouver des solutions réelles aux problèmes et points soulevés.

Nous passerons sur les services comme la CID qui ont appris leur déménagement par bruit de couloir.

Les mêmes agents ont cru en toute logique intellectuelle pouvoir en conclure qu'ils seraient respectés à la fois en tant qu'agent mais également comme être humain, que leurs observations, objections, suggestions, demandes, voire propositions seraient prises effectivement en considération ;

Que l'administration chercherait, en responsabilité, à ne pas créer (ou à défaut, à les limiter au maximum), sciemment des problèmes supplémentaires s'ajoutant à ceux déjà existant aux agents dans leur vie personnelle et professionnelle ; problèmes en supplément remettant en cause des choix de vie personnelle et professionnelles antérieurs et l'équilibre nécessaire trouvé entre vie personnelle et vie professionnelle ;

Mais les agents ont été bien déçus du moins pour ceux tout au moins qui, naïvement, croient encore en l'administration employeur.

Les affirmations de prise en compte des conditions de vie au travail de la direction non suivies de mesures effectives pour à minima préserver ces conditions ne répondent en aucun cas à leurs demandes.

Ils sont simplement sacrifiés sur l'autel de la réduction du m² et des économies budgétaires faites sur leur dos, le reste n'important pas.

A ce stade, la seule « solution » prônée par la direction aux divers problèmes soulevés a été : « Vous n'avez qu'à faire du télétravail ».

Nous nous insurgons contre cette réponse. Le « restez travailler chez vous si vous n'êtes pas bien au bureau » n'est pas entendable et encore moins acceptable.

Le télétravail n'est en aucun cas obligatoire et ne doit pas devenir une échappatoire imposée permettant d'éviter des conditions de travail devenues insupportables et inacceptables. Il doit demeurer un choix personnel librement consenti de l'agent.

Aussi, les agents impactés dans l'ensemble des services concernés demandent à l'administration de répondre et de trouver des solutions réelles aux problèmes et points soulevés et notamment (ici non exhaustivement) :

a. L'administration (la Direction locale) intégrera-t-elle le temps de trajet supplémentaire Domicile - Travail (et retour) qu'elle impose aux agents concernés dans leur temps de travail ?

b. L'administration (la Direction locale) prendra-t-elle en charge financièrement les frais de transport (dont carburant, coût du transport en commun pour ceux qui se rendaient à pied à leur travail et frais d'autoroute) supplémentaires qu'elle impose aux agents concernés ?

c. La perte de la prime mobilité douce (forfait mobilités durables) sera-t-elle compensée et prise en charge par l'administration (la Direction locale) pour ceux des agents en bénéficiant en 2022 et 2023 ?

d. Quelle solution compte mettre en œuvre l'administration (la Direction locale) pour accroître l'offre de stationnement du site de Seynod et permettre sans souci et stress quotidien aux agents concernés, qui seront contraints désormais d'utiliser leur véhicule pour se rendre à leur travail et stationner la journée sur le site de Seynod ou à proximité, de prendre le poste qui leur serait ainsi imposé à Seynod ?

e. Quelle solution compte proposer l'administration (la Direction locale) à l'agent concerné par un suivi médical important lui permettant de le poursuivre dans les conditions actuelles ?

f. Quelles solutions compte proposer l'administration (la Direction locale) aux agents concernés au regard de l'ensemble de la problématique restauration (précision : la simple attribution de chèques-restaurant n'est évidemment pas une réponse) ?

g. D'une manière générale, quelles sont les solutions que l'administration (la Direction locale) compte apporter aux agents concernés pour leur permettre à minima de maintenir leurs conditions de vie au travail et de préserver leur équilibre actuel vie entre vie personnelle et vie professionnelle ?

h. Enfin, quelles réponses l'administration (la Direction locale) compte-t-elle apporter lui permettant de respecter (et d'en justifier) strictement l'ensemble des règles et normes applicables à la Fonction publique d'État en matière d'hygiène et sécurité sur le site de Seynod ?

Pour conclure, nous dénonçons les conditions dans lesquelles la Direction locale impose aux agents, son projet et un déménagement considéré à l'évidence par l'administration comme étant un simple dommage collatéral sans grande importance, sans cohérence en termes de métiers, de transition écologique, etc... (politique du fait accompli, improvisation, absence réelle et préalable de concertation des représentants du personnel et du personnel) et nous réaffirmons ici notre refus de la prédominance du comptable sur l'humain.

Pourtant, nous rappelons le contenu de l'article L 4121-1 du Code du Travail qui précise que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

A la DGFIP, le contexte de restructuration et d'incertitudes permanentes sur le projet a clairement été un facteur de RPS pour les agents, particulièrement les plus fragilisés par les évolutions récentes ou des changements de filière métier.

Face à des collectifs de travail qui se dégradent, les directions doivent apporter des réponses concrètes aux services ainsi que les ressources nécessaires pour exécuter correctement leurs missions et améliorer leurs conditions de travail.

Nous sommes loin du soutien indispensable au maintien de la cohésion et à la meilleure ambiance possible dans leurs services légitimement attendu.

Ce projet est déjà subi par les agents, il devrait en contrepartie être assorti d'une amélioration des conditions de vie au travail.

Or en l'espèce, il n'est assorti que de multiples dégradations des conditions de vie au travail des agents.

Vous devez apporter des solutions concrètes et nous attendons vos propositions.