

Avis des représentants du personnel du CHSCT74 sur la fiche d'impact relative à la fusion des SIP d'Annecy et Annecy le Vieux, des SIE d'Annecy et Annecy le Vieux et du transfert de la cellule foncière du SIE-SIP Seynod au CDIF d'Annecy

La DDFIP 74 présente au CHSCT trois dossiers d'impact concernant

- le projet de fusion des SIE d'Annecy et d'Annecy le vieux au 1^{er} janvier 2018
- le projet de fusion des SIP d'Annecy et d'Annecy le vieux au 1^{er} janvier 2018
- le projet de transfert des missions foncières du SIP/SIE de Seynod au CDIF d'Annecy au 1^{er} janvier 2018

Le projet a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre de trois groupes de travail CHSCT tenus au mois de juillet 2017.

L'aspect immobilier a été prioritairement évoqué.

I- Concernant l'aspect immobilier

La fusion des SIP d'Annecy/Annecy le vieux et des SIE d'Annecy/Annecy le vieux se fait sur le même site : la cité administrative d'Annecy, avec notamment intervertissement de services au sein du bâtiment. La cellule foncière, par contre, installée actuellement dans les locaux du SIE-SIP de Seynod, sera transférée géographiquement et ré-implantée au CDIF d'Annecy.

Ces fusions et transfert entraînent une redistribution des surfaces au sein de la cité administrative et impactent un service supplémentaire (paierie départementale) contraint de libérer l'espace qu'il occupait au 2^{ème} étage afin de permettre aux deux SIE fusionnés de se retrouver dans une même aile.

✓ Impact immobilier concernant les déménagements et l'installation matérielle des agents

La direction a expliqué aux agents qu'en raison des difficultés budgétaires de la DDFIP, la fusion devrait se faire sans travaux de modification de structure et/ou de redistribution des surfaces (ou à la marge en cas de nécessité impérieuse) notamment en raison du risque amiante présent à la cité administrative qui entraînerait un surcoût en matière de travaux de l'ordre de 8 à 10 fois le prix de travaux hors milieu amiante.

Concernant les déménagements des services au sein de la cité administrative, la direction n'a pas prévu l'intervention d'entreprise de déménagement pour transporter le matériel et les meubles entre l'actuelle et la nouvelle localisation des bureaux des collègues impactés par l'opération.

Il est donc prévu que les agents en cause changent de locaux sans que leurs bureaux (meubles meublants) et armoires ne soient déplacés. Ce faisant, ils se voient "contraints" de prendre le mobilier existant dans le bureau qui leur sera nouvellement affecté alors même que les mobiliers ne sont pas forcément identiques fonctionnellement parlant (notamment s'agissant des dimensions, la couleur n'étant pas le sujet).

Cependant les agents de la paierie départementale ont fait remarquer, à juste titre, qu'ils avaient besoin de conserver leurs bureaux (meubles) actuels. Ces bureaux sont en effet plus grands et mieux adaptés à l'utilisation des doubles écrans qu'ils utilisent que ceux alloués actuellement aux collègues du SIE d'Annecy Le Vieux implantés au 6^{ème} étage (la paierie déménageant du 2^{ème} au 6^{ème} étage, dans la même aile tout en conservant approximativement la surface allouée actuelle).

De même, le volume de documentation étant variable d'un service à l'autre, il est important de prévoir des déménagements d'armoires afin que chaque service bénéficie de conditions d'installation à minima similaires à celles en cours.

De plus, afin de préserver les conditions de vie au travail et de respecter les prescriptions mêmes implicites du Code du Travail en la matière {dispositions combinées des Livres I à V de la quatrième partie du Code du Travail, des décrets pris pour leur application et par le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (Titre I, articles 1-1° et 3 et Titre IV)} ;

à savoir, une surface minimale décente, par agent, dans les bureaux ; les agents ont demandé le déplacement ou la réalisation de quelques cloisons, le dépoussièrisme des espaces documentation et des travaux de rafraîchissements de quelques bureaux particulièrement défraîchis.

Les représentants du personnel relèvent qu'une note de la Direction de l'Immobilier de l'Etat du service Stratégie Pilotage Budget, Sous-Direction du Budget, de l'Achat et de l'Immobilier, du 23 novembre 2016 ainsi qu'une note du Bureau Immobilier et Sûreté - SPiB-2C - du 31 mars 2017 sur le financement des opérations immobilières pour 2017 prévoient des budgets pour ce type de réorganisation de service.

Elles indiquent que le financement du budget a été repensé avec la rénovation du compte d'affectation spécial immobilier qui permet aux ministères et aux préfetures de région de disposer chacun d'un budget opérationnel de programme unique pour gérer les programmations et dépenses structurantes (ex-programme 723) et d'entretien du propriétaire (ex-programme 309) du cadre de gestion du CAS immobilier qui prévoit notamment un élargissement du champ d'intervention des BOP régionaux du programme 724 aux dépenses de restructuration des services déconcentrés de la DGFIP.

Aussi, les représentants du personnel préconisent :

- que les demandes très raisonnables des agents, soient retenues et satisfaites
- que le déménagement des bureaux spécifiques nécessaires à la mission, des armoires et de la documentation ainsi que du matériel informatique et de tout matériel lourd tels les coffres forts, soit pris en charge directement par la direction financièrement et matériellement.

Concernant l'emploi et le recours aux agents techniques (services communs) pour les opérations de déménagement :

Les représentants des personnels rappellent que la doctrine d'emploi des agents en cause à fait l'objet d'une inscription en point à l'ordre du jour d'un CTL 74 qui s'est tenu le 5 décembre 2013 (point n° 2) et d'un procès-verbal en conclusions ; procès-verbal auquel nous vous renvoyons.

Une circulaire DGFIP du 2 septembre 2016 des bureaux RH-2A/RH-1A/RH-1C/RH-2C relative aux conditions d'emploi des agents techniques des finances publiques (gardien-concierge, veilleur de nuit, agent des services communs, conducteur de véhicule, assistant-géomètre cadastre, agent d'entretien et agent de restauration) (re)définit et (re)précise la doctrine d'emploi et les limites à l'emploi / recours aux agents techniques des services communs. Même susceptible d'adaptations locales, cette circulaire constitue un cadre auquel l'administration doit se conformer.

Les représentants du personnel demandent donc à l'administration de veiller à respecter strictement la doctrine d'emploi et à limiter le recours aux agents techniques des services communs notamment s'agissant d'opérations de déménagement de grande ampleur impliquant d'importants transferts d'armoires ou de charges lourdes, en ayant recours à une entreprise de déménagement ou, à défaut, en recrutant en renfort des vacataires en nombre suffisant.

Par ailleurs, l'attention de l'administration est attirée sur l'utilité d'un planning réfléchi de déménagement des services et agents impactés notamment, sur la détermination d'une date prenant le mieux en compte le pic de charges de fin d'année pour les services comptables (SIE et paierie) mais aussi le transfert des comptes de gestion d'un poids (évalué) à 2,5 T de la paierie départementale vers la chambre régionale de la cour des comptes (transfert par un opérateur privé prévu le 4 décembre 2017).

✓ Impact immobilier en matière de surface, ratio par agent

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.

A ce titre en considérant les impératifs de sécurité et le respect des "normes" minimales de surface/agent résultant de l'application des Livres Ier à V de la quatrième partie du Code du travail, par les décrets pris pour leur application et par le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (Titre I, articles 1 et 3 et Titre IV) ; l'installation, de certains agents dans des locaux exigus suscite les plus grandes réserves de notre part.

Les représentants du personnel soulèvent les risques liés aux conflits entre agents du fait de l'exiguïté croissante des espaces de travail et du fait de l'impact du bruit dans des surfaces réduites (services recevant souvent des appels téléphoniques), ainsi que les risques liés au non-respect des distances de sécurité obligatoires en matière de dégagement.

A cela s'ajoutent le respect des "normes", ou à défaut, des préconisations courantes en matière de limitation de la pollution par ondes électro-magnétiques.

Le principe du déplacement ou de création de cloisons pourrait utilement pallier au problème d'exiguïté de certains bureaux et aux problèmes d'ambiance sonore (confidentialité / nuisance sonore liées à l'usage du téléphone mais pas seulement).

✓ Projet de plan intitulé « fusion 8 » du SIE

Le plan fourni dans la fiche d'impact concernant le SIE semble ne pas avoir été présenté et à fortiori, donc établi en concertation avec les agents du SIE.

En effet, les secteurs sont répartis dans deux bureaux, supprimer la cloison du secteur 4 va conduire à créer un seul espace de travail pour ce secteur, ce qui le différencie des autres.

Les deux bureaux ayant entre eux une porte de communication, la nécessité de supprimer cette cloison est à réévaluer.

Concernant les bureaux RAR et comptabilité, l'unanimité est loin d'être acquise pour que les bureaux soient séparés du couloir par des armoires ou cloisons mobiles (sur la totalité pour la comptabilité, en partie pour le RAR).

Un aménagement du même type qu'au 3ème étage permettrait aux agents de disposer d'un espace de travail moins sonore, et donc de meilleures conditions de vie au travail.

✓ Impact collatéral sur d'autres services ne faisant pas parti du périmètre du projet de fusion

Les représentants du personnel attirent l'attention de la direction sur la Division des affaires juridique qui pourrait avoir le sentiment, à juste titre, d'être un peu considérée comme une variable d'ajustement à chaque fois qu'il s'agit de réorganiser les services de la DDFIP à la cité administrative en étant contrainte de devoir déménager au gré des besoins de ré-allocation de bureaux aux 6ème et 7ème étages pour les services réorganisés, implantés ou réimplantés à la cité administrative.

Le dernier projet sépare, encore, les agents de la Division précitée, cette fois, entre les deux ailes du 7ème étage avec un passage transitoire de quelques mois*, pour certains d'entre eux, dans les anciens locaux de la FI au 1er étage.

*(pendant que seront effectués les travaux de retrait des rails dans les bureaux qui leur sont alloués, in fine, dans ce projet au 7ème ; travaux de retrait en milieu amianté - de la colle dans les dalles de sol contenant, en effet, de l'amiante).

Nous demandons que ces agents ne soient pas oubliés notamment dans la communication de la direction, et que leurs soit communiquées le plus précisément possible les dates de leurs déménagements successifs et les moyens mis à leur disposition pour transférer leurs effets personnels, leur matériel informatique et leurs dossiers, ainsi que leurs bureaux et armoires ; les bureaux du 7^{ème} aile PCE étant actuellement vides.

Il serait souhaitable qu'à l'occasion de la prochaine réorganisation importante de services susceptible d'impacter les 6ème et 7ème étage de la cité administrative, la Division des affaires juridiques soit associée et pleinement intégrée au projet de manière à ce que la réunion géographique des agents de cette Division en un même lieu soit un objectif du projet et non pas un accessoire de celui-ci.

II- Concernant l'aspect organisationnel

A. Quant à l'objectif de la fusion :

La fiche d'impact indique que l'élément fondateur de l'opération de fusion est la création de la commune nouvelle d'Annecy.

Cependant, cette affirmation est mise en échec :

- d'une part du fait que cette fusion s'inscrit dans un mouvement national de fusion des SIP et des SIE ;
- d'autre part du fait que les communes fusionnées ne sont pas réparties sur les seuls SIP et SIE d'Annecy et d'Annecy le Vieux mais également sur le SIP/SIE de Seynod pour l'instant épargné.

Lors des groupes de travail, la direction nous a été indiqué que cette fusion s'inscrivait dans le cadre de la note GF2C du 08/12/2016 qui prévoit une organisation des SIE permettant d'adapter la répartition de la charge de travail aux effectifs présents.

Cette note **vise à donner des marges de manœuvres aux directions en matière de personnels** en prévoyant deux types de réorganisation :

- L'organisation « intégrée », en structurant les équipes de travail par thématiques qui constitue l'organisation de référence que les directions sont invitées à mettre en place dès que la taille des SIE le permet ;
- Le travail à distance, autorisant une déconnexion entre le lieu d'exercice des missions et le lieu de prise en compte des dossiers des redevables.

Nous ne nous y trompons pas, cette fusion s'inscrit dans le cadre de la démarche stratégique et l'Adaptation des Structures au Réseau (ASR), pour laquelle chaque direction locale devait faire remonter à la Centrale ses propositions.

L'ASR se décline sur l'ensemble du territoire et n'épargne aucune mission, aucun service, aucun agent.

Si la cible privilégiée de l'administration était jusqu'alors les plus petites structures (moins de 3 ou 4 équivalents temps plein), elle s'attaque maintenant à des services de taille plus conséquente (les SIP/SIE).

Concernant la cellule foncière de Seynod : nous sommes également au cœur de l'ASR et de la circulaire de SPIB du 4 décembre 2015 qui présente les processus et le calendrier de toutes les opérations de réorganisation du réseau et notamment le calendrier des opérations non soumises à la validation des Ministres, ce qui est le cas des opérations de restructuration relatives aux missions foncières (chantier « SIP-CDIF »).

Le but de ces fusions de service est de contraindre les agents à faire toujours plus avec toujours moins de moyens : suppression des emplois touchant aussi bien les agents que l'encadrement, télétravail et transfert de charges des structures installées dans des RAN déficitaires vers les nouvelles structures fusionnées.

B- Quant à l'impact mesuré de la fusion sur les agents

La DGAFP a édité, en 2016, un guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines.

Ce guide indique qu'une étude d'impact RH vise à fournir une évaluation préalable des conséquences d'une réforme sur la structure et sur les individus.

Son élaboration doit permettre in fine l'identification d'actions dédiées notamment à l'accompagnement des agents vers la mise en place de l'organisation cible définie, relevant de la responsabilité de l'employeur.

L'étude d'impact est réalisée **une fois les choix d'organisation prédéfinis**. Elle s'appuie pour partie sur les données quantitatives chiffrées de l'existant et de la cible et sur les données qualitatives liées aux missions et à leurs conditions d'exercice.

Il convient d'identifier les impacts de ces changements en terme d'organisation, de conditions de travail notamment d'évolution de charges ou de transferts de charges entre services voire entre agents.

Ce document doit viser à expliciter le sens des changements d'organisation et de management, leur contexte, les enjeux et les finalités, pour répondre au mieux aux interrogations des agents et résoudre les éventuels problèmes déjà identifiés que risquent d'engendrer la réforme de structure.

En l'espèce, les choix d'organisation des services fusionnés n'ont été que très peu évoqués, la direction arguant que l'organisation du service dépend du chef de service et qu'elle ne peut être cadrée dans une fiche d'impact.

En cela la DDFIP de Haute Savoie contrevient aux préconisations de la DGAFP qui prévoit que l'évolution de l'organisation et des conditions de travail doit faire l'objet d'un dialogue avec le CHSCT.

Si le CHSCT ne dispose pas des informations primordiales d'organisation des nouveaux services fusionnés, il ne peut prendre en compte l'ensemble des impacts sur les agents et sur leurs conditions de vie au travail, ni par suite proposer des mesures de préventions adéquates.

De même, la direction nous indique se placer au 01/01/2018 et non pas au 01/09/2018 en termes d'emplois implantés pour réaliser la fusion à nombre d'emplois constant.

Pourtant, la réflexion sur la suppression des emplois est déjà engagée et des disparitions d'emplois dans ces structures déjà envisagées sinon prévues.

En refusant de dévoiler ses intentions globales en matière de suppression à venir (01/09/2018) de postes implantés dans les structures fusionnées, la direction empêche le CHSCT de se positionner correctement et utilement, de prendre en compte la dimension et l'ampleur de la charge de travail supplémentaire que devront sans doute se répartir les agents au 01/09/2018 ainsi que les réorganisations qui en découleront.

Au travers de ses fiches d'impact, la direction devrait identifier les risques de la fusion, quantifier l'accroissement de la charge de travail, évaluer les éventuels transferts de charges entre agents, proposer des mesures d'accompagnement, de simplification, d'allègement et de priorisation permettant aux agents d'absorber la charge de travail supplémentaire sans dégradation de leurs conditions de vie au travail.

En l'absence de ces éléments indispensables pour suivre l'impact réel de la fusion sur l'organisation et les conditions de travail, les représentants du personnel du CHSCT préconisent, comme il l'est proposé dans le guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines, de mettre en place une instance de suivi de type comité de suivi de l'évolution des services fusionnés suite aux suppressions d'emplois 2018 et suite aux réorganisations effectuées par les chefs de service au sein des services impactés par la fusion.

Nous demandons d'ores et déjà que soit évalué le temps de travail (et par suite, son augmentation et l'augmentation des charges) :

- consacré aux réorganisations des services (pour les encadrants comme pour les agents réorganisés devant se réadapter à de nouveaux modes d'organisation et à de nouveaux secteurs géographiques)
- consacré à l'accompagnement au changement et au travail sur la convergence et l'harmonisation des pratiques ;
- consacré à la reconstitution des collectifs de travail ainsi qu'à la gestion de l'inquiétude et incertitude liée aux périodes de transition ;
- consacré à la fusion informatique des services ;
- lié à l'accroissement de la taille des équipes à encadrer.

Nous demandons par suite que soit mesuré l'accroissement de la charge de travail qui incombera aux agents suite aux suppressions d'emplois 2018.

Cette quantification devra ensuite conduire à la direction à mettre à la disposition de ces services les moyens de pallier à cet accroissement de charges sans que les conditions de vie au travail des agents ne soient dégradées par une pression quantitative et temporelle en matière de charges de travail.

1°- Particularité quant à la fusion des SIE

- ✓ La fusion des SIE d'Annecy et Annecy Le Vieux crée un SIE d'une quarantaine d'agents, le classant d'après la direction dans la fourchette haute des SIE fusionnés en matière de taille de structure.

La seule solution proposée par la direction générale au manque criant d'emplois et aux nombres de postes vacants qui explosent dans les départements est la fusion des services et le travail à distance.

La fiche d'impact proposée au CHSCT ne va pas au bout des réelles intentions de la direction.

Nous ne savons quasiment rien quant à l'organisation future de cette nouvelle « super structure » ni sur sa vocation à venir en aide aux autres SIE « en difficultés » faute de personnel, par le biais du télé-travail.

Tout cela augure encore une augmentation de la charge de travail des structures fusionnées sans qu'aucun moyen ne leur soit alloué pour faire face, entraînant de facto une augmentation des risques RPS liés au stress, à la fatigue, à la pression temporelle.

- ✓ Il est impératif de veiller à l'inquiétude des agents des IFU qui ne veulent pas que leurs effectifs soient une perpétuelle variable d'ajustement aux surcharges de travail et au manque de personnel sur les autres missions du SIE (recouvrement, comptabilité et missions transverses).

- ✓ Plus la structure est grande, plus le rôle du cadre A est d'abord managérial (répartition et animation des travaux, organisation des équipes à l'intérieur du SIE, diffusion des informations ...) au détriment de l'aide technique indispensable pour les agents, surtout quand les structures accueillent des nouveaux agents à former. Que pense proposer la direction pour pallier la perte de soutien technique que vont subir les agents du fait de l'augmentation des charges managériales de l'encadrement intermédiaire ?

2° - Particularité quant à la fusion des SIP

- ✓ Même remarque que pour les SIE : plus la structure est grande, plus le rôle du cadre A est d'abord managérial (répartition et animation des travaux, organisation des équipes à l'intérieur du SIP, diffusion des informations ...) au détriment de l'aide technique indispensable pour les agents, surtout quand les structures accueillent des nouveaux agents à former.

La suppression déjà envisagée d'un cadre A sur les 5 cadres A du SIP fusionné entraînera inévitablement un report des tâches sur les agents et une diminution de l'aide technique pouvant être apportée par les cadres A.

Les représentants du personnel s'opposent à toute suppression d'emploi et toute augmentation de la charge de travail des agents.

3° - Particularité quant au rapatriement de la cellule foncière du SIE-SIP Seynod au sein du CDIF d'Annecy

La fiche d'impact indique que la mission foncière est exercée de manière hétérogène dans le département. Il est remarqué que l'organisation actuelle fragilisait la mission foncière pourtant implantée sur Seynod depuis 9 ans du fait de l'instabilité de la cellule foncière.

Il est inquiétant et difficile à entendre pour les agents qu'au bout de 9 années de fonctionnement de la cellule foncière, la direction conclue que l'organisation en place ne donne finalement pas satisfaction.

S'il existe un élément très pourvoyeur de RPS c'est bien l'absence de ligne définie, le changement de cap cyclique et récurrent, la notion de « faire et défaire ».

Après avoir vanté les mérites de la polyvalence des agents, la direction générale impose une nouvelle BAO qui repose à nouveau sur la spécialisation des agents.

Les incessants changements de cap et retour en arrière n'apportent que lassitude, démotivation et perte de confiance dans les choix d'encadrement.

Le fonctionnement de la cellule foncière de Seynod différait des secteurs fonciers d'Annecy. Les attributions (comme la tenue des CCID) des agents de la cellule de Seynod étaient plus larges que celles de leurs homologues du CDIF Annecy.

Le nouveau dimensionnement des secteurs fonciers d'Annecy avec répartition de la charge de travail du secteur géré jusqu'à présent par la cellule de Seynod n'a pas été présenté au CHSCT.

La tenue des CCID du secteur Seynod devraient être transférées aux techniciens géomètres qui se chargent des CCID du CDIF Annecy (CCID tenues pour certaines par les 2 cadres A du CDIF).

Nous n'avons aucune visibilité sur l'accroissement des charges pour ces agents.

Quels moyens seront mis à leur disposition pour pouvoir intégrer ce surplus de charges dans leur organisation de travail ?

Ce transfert de charges sera-t-il effectué en concertation entre les agents afin que le contrôleur de la cellule foncière de Seynod puisse se positionner et conserver (ou non) des tâches comme la tenue de CCID qu'il appréciait et considérait comme valorisantes et intéressantes ?

L'impact de ce rapatriement en matière d'accueil des contribuables avec un transfert partiel de la charge de l'accueil du SIE-SIP Seynod vers l'accueil dédié et spécifique du CDIF Annecy a-t-il été évalué (un agent du CDIF Annecy étant, actuellement, particulièrement en charge de l'accueil pour tout le CDIF avec renfort ponctuel des agents des secteurs en cas d'affluence importante au moment de la sortie des rôles d'imposition notamment) ?

L'impact en terme d'accueil de l'usager de l'intégration dans les bases IDL de la révision des valeurs locatives cadastrales des locaux professionnels (RVLLP) entrée en application et effective depuis le 1er janvier 2017* a-t-elle été prise en compte en considérant notamment l'évolution importante des bases et par suite, des impositions, pour certains contribuables malgré un dispositif de lissage ("à la hausse" mais aussi "à la baisse" plutôt complexe à appréhender pour les agents et donc à expliquer aux contribuables concernés) ?

*{ Conformément à l'article 48 de la loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 qui a modifié l'article 34 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010, la première année de taxation sur la base des valeurs locatives révisées aura lieu :

- en 2017 en matière de taxe foncière (TF), de taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) et de cotisation foncière des entreprises (CFE)
- et en 2018 en matière de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). }

De même, le découpage des secteurs va conduire deux cadres B à s'intégrer, sans fonction encadrante, dans des secteurs fonciers et sans être désignés responsables de ces secteurs ceux ci étant déjà gérés chacun par un cadre B désigné comme responsable du secteur et ayant, "seul", la fonction/responsabilité d'encadrant.

Si cette situation a été évoquée de manière concertée par les agents (et acceptée par eux semble-t-il), il n'en reste pas moins une différence de positionnement et de responsabilité entre deux cadres de même grade qui à terme, et au gré des changements de personnels, peut induire des tensions conduisant à l'apparition de RPS, à des difficultés d'évaluer justement les collaborations respectives (incidences en cas d'instauration en 2019 de la RIFSEEP - régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ?).

Les représentants du personnel demandent une vigilance particulière à ce sujet.

Concernant la situation des agents de Seynod, les représentants du personnel notent l'augmentation de plusieurs risques liés au changement de commune d'implantation de leurs postes :

- augmentation du temps de trajet domicile / travail générant un risque accru en matière de risque routier et un impact inhérent à ce temps supplémentaire de trajet sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle.
- Les fortes difficultés pour se garer à la cité administrative d'Annecy engendrent également une augmentation de la durée de trajet domicile-travail, voire un surcoût de stationnement pour l'agent.
- La perte du dispositif des tickets repas en vigueur sur le site de Seynod entraîne une perte financière pour les agents concernés non résolue par la présence d'un restaurant administratif dont les tarifs restent élevés.

Quelles sont les mesures prises par la direction pour prévenir les impacts de ce changement subi par les agents ?



Le secrétariat général préconise que les fiches d'impact soient réalisées bien en amont des projets. Une fois encore, la direction générale impose un calendrier à marche forcée contrevenant à ses propres préconisations en matière de conditions de vie au travail et de dialogue social.

La communication tardive aux agents, le 20 juin 2017, du changement de l'implantation géographique de leurs emplois (justifiée par la direction par la période de réserve liée aux élections présidentielles et législatives de mai et juin 2017) ne leur ont pas permis de se positionner et d'anticiper par un éventuel choix de changement de service (passant par une participation au mouvement local 09/2017) ; participation au mouvement local qui leur aurait permis, le cas échéant, de ne pas subir la réorganisation en cause.

L'impact de la fusion des structures en matière de conditions de vie au travail des agents dépend largement des choix d'organisation des services, des charges supplémentaires types télé-travail qui pourraient en découler et des suppressions d'emplois (notamment et déjà en 2018) qui, à l'évidence, sont un des objectifs de l'administration.

Si l'ensemble de ces projets ne sont pas exposés clairement aux agents au moment de la fusion, cela les empêche de se positionner soit au sein de la nouvelle structure soit sur une demande future de mutation.

Le manque de transparence entraîne une augmentation des RPS : inquiétude des agents sur leur avenir au sein de la structure, stress mais également perte de confiance dans l'encadrement supérieur.

Les représentants du personnel s'opposent aux fusions de services dont l'objectif principal réel est de poursuivre une politique de suppressions d'emplois et la mise en œuvre d'un plan social (conduisant à terme, à un démantèlement de la DGFIP) et à l'augmentation de la charge de travail des agents sans qu'aucun moyen supplémentaire ne leur soit alloué pour remplir les missions ; missions qui, doit-on le rappeler sont strictement de nature régaliennes.