

Conditions de travail & Santé au travail



Paris, le 14 juin 2018

Déclaration liminaire au CHSCT

Depuis plusieurs mois, des milliers de fonctionnaires ont manifesté leur opposition aux politiques destructrices du gouvernement. Le niveau de mobilisation demeure singulièrement élevé à Bercy. Après une longue période de mobilisations, la DGFIP se distingue par des taux de grévistes significatifs. Cela démontre l'attachement des personnels de la DGFIP à un service public de qualité, accessible à tous et assurant une pluralité de missions de grande technicité, à leurs droits et garanties

Pourtant, notre administration subit depuis de trop nombreuses années :

- Des milliers de suppressions d'emplois, en en faisant la première direction générale en termes d'efforts budgétaires,
- Des restructurations incessantes,
- Une dégradation des conditions d'exercice des missions,
- Une détérioration des conditions de travail,
- Un recul significatif des droits et garanties de l'ensemble des personnels.

Alors que la rétractation du réseau se poursuit sans relâche, avec pour conséquences, une concentration accrue de l'exercice des missions, des fusions et des fermetures de services, les propos du Directeur général et du ministre de l'Action et des Comptes Publics attestent que la DGFIP va devoir payer un lourd tribut à l'effort demandé à la Fonction publique d'État dans le cadre du programme Action publique 2022 :

- Fermeture de plus d'un millier de trésoreries et de plusieurs centaines de SPF,
- Disparition programmée des SIP, conséquence des choix gouvernementaux en matière de fiscalité,
- Création d'agences comptables pour les collectivités territoriales volontaires et les établissements publics de santé,

- Transfert de la mission topographique à l'IGN,
- Transfert éventuel d'une partie du recouvrement à l'URSSAF,
- Passage de la gestion des HLM en comptabilité privée...

Dans le même temps, le gouvernement s'attaque aux droits des personnels à être défendus, protégés, représentés, nous ramenant à la Fonction publique d'avant 1946.

Actant la fusion des Comités Hygiène et Sécurité et des Comités techniques, le secrétaire d'État à la Fonction publique annonce la couleur en matière de CAP laissant craindre des solutions radicales : suppression pure et simple en matière de mobilité/mutation et de promotion et impossibilité de les saisir individuellement. Ainsi, plus aucun acte de gestion ne sera soumis au contrôle des représentants des personnels qui ne seront qu'informés des décisions de l'administration ...sans possibilité de recours administratif non juridictionnel pour les agents.

C'est l'existence même du paritarisme qui est en jeu ! C'est la fin programmée des droits et garanties des personnels, déjà bien entamés par la Direction générale en matière de droits à la mobilité choisie.

Les orientations du gouvernement en termes de gestion des ressources humaines et de dialogue social préparent le terrain des restructurations massives :

- Mobilité fortement incitée, y compris vers le privé,
- Rémunération au mérite, dans un avenir proche,
- Recours massif à la contractualisation,
- Plan de départs « volontaires »...

L'ensemble de ces annonces fragilise les agents, et augmente les risques psycho sociaux, pourtant déjà trop présents, ainsi que le montre l'étude des DUERP et des PAP des différents services du Ministère, y compris ceux des services concernés par l'ASR 2019 à Paris.

SIRHIUS

Les mésaventures diverses que connaît la DGFIP concernant ce logiciel, et sa mise en place, les anomalies constatées par nombre d'agents, pour lesquelles

vous avez été alertées par Solidaires, mais aussi dans un rapport de la Cour des Comptes datant déjà du 20 avril 2016 augurent mal de la réussite de la dématérialisation voulue par nos ministres, et sur ce sujet précis, Solidaires vous demande une réactivité et une attention extrême ; les collègues manifestant un énervement et une lassitude grandissante.

ASR 2019

Comme chaque année et comme un rituel, l'ASR* revient sur le devant de la scène au printemps. Elle complète d'autres mesures décidées nationalement et qui visent, toutes ou presque, et sous divers angles d'attaque à concentrer les missions et donc les structures.

Dans le contexte d'évolutions importantes et permanentes que connaissent les agentes et agents du ministère des finances, de remise en cause des services publics, ces projets doivent mieux prendre en compte les conséquences sur les conditions de travail et la santé au travail des agentes et agents concerné-e-s, et mieux les y associer.

La meilleure prise en compte des conditions de travail et de la santé au travail dans toutes les réorganisations constitue d'ailleurs une des orientations du plan SSCT 2016/2019.

La prévention des risques professionnels nécessite une association du CHSCT, réelle, sincère, le plus en amont possible de la réalisation d'un projet.

Afin de constituer un support d'échange et de partage d'informations, l'élaboration d'un dossier de présentation du projet doit être engagée par le président du CHSCT, le plus en amont de la mise en œuvre du projet.

Les conséquences d'un projet sur les conditions de travail et la santé au travail constituent le cœur du débat en CHSCT. Les représentants des personnels, les médecins de prévention, l'ISST, doivent pouvoir identifier les modifications et les changements prévisibles liés à un projet.

Il faut donc impérativement que vous apportiez des éléments éclairant les incidences du projet sur les modalités actuelles de fonctionnement des services.

Concernant les projets de réorganisation de la DRFiP, si le CHSCT est formellement consulté avant le CT, à la demande du Directeur général, la consultation n'a de sens que si le projet reste amendable, et ne place pas le

comité devant le fait accompli. Votre calendrier de consultation du CHSCT et du CT, le manque d'épaisseur dans les informations transmises dans les documents envoyés au CHSCT, nous permettent d'affirmer que telle n'est pas votre volonté.

Ce projet concerne plus de 200 agents : il constitue un projet « important » au sens réglementaire, mais aussi bien sûr pour les agents.

Le calendrier présenté et envisagé par la Direction annonce les fusions pour le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} septembre 2019, ainsi que des fusions de secteurs pour le 1^{er} janvier 2019.

Ces projets, de par leur absence totale de visibilité, constituent une source d'insécurité professionnelle.

Démunis d'informations précises, les agents considèrent les projets de fusion avec une grande anxiété. Le contexte global de la DGFIP et des politiques publiques menées par les gouvernements successifs accroît cette perception anxiogène de subir un parcours professionnel sans pouvoir en être l'acteur.

Les restructurations constantes à la DRFiP depuis plusieurs années, qui se traduisent par des réductions d'effectif, et la décision de ne pas remplacer les départs en retraite, nourrissent les inquiétudes des agents.

Enfin, les perspectives de reclassements au sein des services de la DRFiP, se restreignent, alors même que les suppressions de poste de travail continuent, et que les règles de mutation et les garanties de gestion sont peu à peu sacrifiées au profit de l'intérêt de l'administration, ce qui renforce ces inquiétudes, et empêchent les agents de se projeter dans des perspectives lisibles.

Plus globalement, la stratégie de regroupement des services nourrit des inquiétudes fortes quant à la pérennité des sites maintenus dans l'organisation-cible, accentuées par la mise en place de nouvelles règles d'affectation... Cette représentation de l'avenir « insécurise » fortement les agents amenés à devoir se projeter et se positionner. De plus, ils craignent de voir leurs sacrifices personnels consentis chaque jour ou à l'occasion de déménagement voire de changement de métier, n'avoir servi à rien, tout en étant à nouveau confrontés à l'annonce d'une nouvelle fusion.

Selon le code du travail, Article L.4121-3

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris

dans les choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1. Éviter les risques ;**
- 2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- 3. Combattre les risques à la source ;**
- 4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;**
- 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;**
- 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**
- 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;**
- 8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**
- 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »**

Vous ne respectez pas ces neuf principes de prévention

Il faut donc impérativement que vous apportiez des éléments éclairant les incidences du projet sur les modalités actuelles de fonctionnement des services. Les changements prévisibles liés :

- . Aux process de travail ;
- . À la nature des activités ;

- . À l'évolution des compétences ;
- . À l'environnement de travail ;

Les éléments restant inchangés peuvent également être précisés afin d'identifier plus précisément la nature et l'ampleur des changements mis en œuvre.

Concernant l'organisation, en cas de transformation, vous devriez nous préciser :

- . Les modifications impactant le temps de travail (durée, horaires, répartition...).

Concernant l'immobilier, vous devriez nous présenter de manière détaillée et lisible :

- . Les plans existants et projetés (avec surfaces) dès qu'ils sont connus (les versions successives des plans projetés peuvent être données au fur et à mesure de l'avancée de l'opération) ;
- . Les conséquences notables éventuelles sur les ambiances physiques de travail ;

Concernant les équipements, vous devriez nous présenter les modifications liées à :

- . L'usage de nouveaux outils ou équipements spécifiques ;
- . L'introduction de nouveaux logiciels ou périphériques informatiques ;

Vous devriez nous communiquer de manière détaillée les informations relatives à :

- . L'association et la participation des agents (au-delà des actions de communication : groupe de réflexion / travail, possibilité de prise en compte des remontées de terrain) ;
- . L'accompagnement des agents prévu tout au long du projet (accompagnement RH en relation avec le service social, le correspondant social et /ou handicap, plan de formation...) ;
- . La mobilisation de ressources spécifiques ;

Il convient enfin de consulter systématiquement les acteurs de prévention : médecin de prévention, ISST, voire parfois le pôle ergonomie du ministère ou encore les antennes immobilières.

Votre dossier de présentation sur l'ASR 2019, lui, est rempli de vides !

- . pas de plans

- . pas de consultation des agents
- . pas d'avis du médecin de prévention
- . pas d'avis de l'ISST
- . pas de lignes directrices concernant l'organisation du travail

Nous avons demandé lors des réorganisations de 2016 et 2017 un certain nombre de documents que vous ne nous avez jamais fourni.

Nous vous en redemandons communication :

- Le taux d'absentéisme (congés maladie, absences diverses)
- L'évaluation des charges détaillées pour chaque projet ou restructuration;
- La rotation des effectifs sur 5 ans
- Risques psycho-sociaux résultant du projet non évalué (aucune donnée sur la quantification et la ventilation exacte de la charge de travail) ?
- Les avis des médecins de prévention compétents territorialement, et pas seulement de ceux qui siègent en CHSCT
- Des données « genrées » (hommes/femmes)
- Les données relatives à l'impact vie privée /vie professionnelle
- Nous demandons aussi à visiter les locaux avant et après réinstallation des agents.

D'autre part, certains documents permettant d'anticiper la situation des futurs services, nous sont nécessaires pour appréhender les conséquences de ses restructurations sur les conditions de travail des agents

- L'évolution des emplois, au 01/01/2019
- Les effectifs réels présents dans les services au moment de la fusion au vu :
 - 1- des mutations
 - 2- des listes d'aptitude
 - 3- des départs en retraite
 - 4- des CLM et CLD
 - 5- des disponibilités

6- des postes vacants

7- des détachements

8- des congés formations

- La liste des agents détachés et ALD sur les services concernés par les réorganisations, par grades et par services
- La liste des agents qui ne suivent pas la mission, avec leur affectation nouvelle et les modalités en termes de gestion, de garantie et en termes de formation.
- Les modalités de gestion pour les agents détachés ; devront-ils faire une mutation ou devront-ils retourner à leur poste d'origine ?
- Les modalités détaillées de réorganisations des services
- Les comptes-rendus des GT en cours qui précisent les contours de la réorganisation, répartition des tâches, mobilité fonctionnelle imposée
- L'estimation du coût de ces déménagements.

D'autre part, Le CHSCT a notamment pour missions de « *contribuer à la protection de la santé physique et mentale* » (articles 47 et 51 à 63 du décret n°82-453 modifié).

Le CHSCT est donc une instance spécialisée en particuliers sur les questions liées à la santé au travail des agents.

Solidaires Finances ne votera pas de « chèque en blanc CHSCT » concernant votre projet d'ASR 2019, ni sur aucun autre dossier dont la présentation sera bâclée de cette manière, mais vous fera part de toutes les remontées du terrain, des agentes et agents que nous représentons, au fur à mesure de ses enquêtes dans les services fusionnés et/ou déménagés et/ou réorganisés.

SIE 3^e

Nous vous alertons aussi sur des projets de transformation et de réorganisation des services, qui sont à l'œuvre, concoctés par certains responsables, et dont

nous ne sommes pas informés, ou au dernier moment, tel celui qui nous a été transmis par les agents du SIE 3^e du site Michel Le Comte.

Nous joindrons à notre liminaire les copies de pétitions signées par les agents du site refusant les projets « proposés » ou plus exactement selon nos collègues, « imposés » par le chef de service, qui refusent les projets du service et le simulacre de consultation.

Selon ce que nous ont expliqué les collègues, ils disposent de 3 étages sur le site, et il leur est proposé, de quitter le RDC, pour ne plus occuper que les étages 2 et 3. Ce déménagement conduirait à les installer dans des espaces contraints particulièrement réduits, et ne respectant pas, par exemple, les normes relatives à la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux (NF X 35-102)...

Aucune explication ne leur est fournie sur la nécessité de déménager et les raisons qui motivent la libération des espaces du RDC. Pourquoi le chef de service ne leur transmet-il pas, en toute transparence, cette information ?

Un service nouveau doit-il occuper ces espaces libérés ? Si oui, lequel ? Selon quelles modalités et quel calendrier ? Quand seront nous consultés ?

De plus, cette réinstallation serait aussi l'occasion d'une redistribution des travaux, et d'une nouvelle répartition des missions, donc d'une nouvelle organisation du travail ? Quand comptez-vous présenter ces éléments au CHSCT ?

Enfin, ces modalités n'ont, semble-t-il, pas été discutées collectivement, dans le cadre de réunions de travail, mais plutôt dans des réunions d'information, à caractère purement consultatif, et sans prise en compte des avis exprimés par les agents ?

Nous contestons vigoureusement ces méthodes et ce type de management et nous nous associons pleinement aux demandes des agents du SIE 3^e pour refuser ces projets de déménagement, et de réorganisation.

Les premières enquêtes que nous avons pu réaliser auprès des collègues montrent que bien des sujets ne sont pas abordés par les documents transmis.

Fusion des PCE 13 et PCE 5

PCE 13

- Quelle logique à fusionner les PCE du 13e et du 5e, alors que les PCRPs ont été fusionnés 13e et 6e?
- Quels sont les avantages à déménager sur le 5^e arrondissement alors que nous travaillons avec le SIE 13 de Tolbiac ? Va-t-on devoir aller chercher nos dossiers ou devra-t-on attendre que l'on nous les envoie ?
- Le PCE 13 est en sous effectif. 3 A et 2,8 B au lieu de 5 A et 4 B. Un poste de B est supprimé au 01/09/2018. 1 cadre A a sa mutation.

Le PCE 5 a actuellement 3 A au lieu de 4 A et 2 B.

- Quelles garanties avons-nous que les postes seront pourvus ? Dans le cas contraire la charge de travail est elle quantifiée ? Quelle sera la nouvelle répartition des dossiers ?
- Travaillerons-nous indifféremment sur le 13e ou le 5^e
- Nous disposons de bureaux individuels, en auront nous aussi sur le 5^e ?

Fusion des secteurs sur le SIP 7^e. Passage de 5 secteurs à 3

Les effectifs actuels sont de 13C 3B, dont 1 ALD, en secteur d'assiette, pour 5 secteurs. Ils gèrent 32 000 articles IR. Le tissu fiscal est très riche et donc de fait les dossiers à traiter sont complexes. Ils gèrent de plus de nombreux relatifs fonciers.

Le cadre B ALD est promu cadre A

Un cadre B a demandé une disponibilité de 3 ans.

Il reste donc 1 seul B.

Au mouvement de mutation un seul cadre B est « affecté » 7^e. Les agents et l'adjointe au chef de service du SIP 7^e craignent que le cadre B qui arrive soit directement affecté à l'accueil, d'autant que le collègue actuellement affecté a demandé sa mutation au PCRPs du 7^e.et donc que le SIP se retrouve avec 1 seul B pour 3 secteurs. Ils assurent déjà environ 3 demi journées d'accueil

3C ont eu leur concours. 1 seul C arrive. Les 2 autres seront-ils remplacés, sachant qu'aucune suppression n'est prévue ?

Quel sera l'effectif réel au 01/01/2019 ?

Plusieurs interrogations concernant la fusion :

Deux projets ont été envisagés, un par le responsable du SIP (répartition par rue alphabétique) l'autre par l'adjointe en charge des secteurs (répartition géographique) répartition plus fine qui tiens compte du nombre de dossiers et de leur complexité.

Les agents demandent à ce que ce soit ce deuxième projet qui soit retenu.

L'adjointe considère avoir manqué de temps pour préparer au mieux la fusion et craint que la mise en place du PAS (Prélèvement à la source), de l'APSRV (Accueil Personnalisé Sur Rendez-Vous) ne complique encore plus les choses. D'autant qu'actuellement les services rencontrent beaucoup de problèmes avec les applicatifs.

D'autre part, suite à la création de 4 box d'accueil, les secteurs d'assiette ont perdu 56M2.

De ce fait, 6 agents se trouvent aujourd'hui entassés dans un espace très réduit, bruyant, près de la porte de sortie, donc dans le passage et les courants d'air.

Une des agentes est obligée de porter un casque anti bruit pour se concentrer.

La situation est insupportable, et leurs conditions de travail sont dégradées. C'est inadmissible.

Fusion des secteurs sur le SIP 14^e Montparnasse. Passage de 2 secteurs à 1

Les effectifs actuels sont de :

Secteur Montsouris : 2 cadres B, 2 cadres C ;

Secteur Raspail : 1 cadre B 3 cadres C ;

Les contrôleurs ont été réunis en fin d'année 2017 par le chef de service.

Il leur a annoncé qu'un projet était à l'étude afin de réorganiser le SIP Montparnasse, ceci n'étant pour lui qu'une simple formalité. Il envisageait la fusion des 2 secteurs d'assiette avec un contrôleur dit « super contrôleur » pour chapeauter ce nouveau secteur et l'affectation des deux autres contrôleurs en

missions transverses soit en appui de ce nouveau secteur. Il leur a « généreusement » proposé d'y réfléchir !!

En revanche aucune présentation de cette fusion n'a été faite aux agents cadres C.

De ce fait, les agents du SIP Montparnasse considère qu'il n'y a pas eu de dialogue et d'échanges.

Aujourd'hui la charge de travail des deux secteurs est très importante : toutes les missions sont en souffrance. Ils sont en retard sur tout. Ils ont atteint le point de rupture.

Le contrôleur dit « super contrôleur » refuse de prendre en charge les deux secteurs chacun d'eux n'arrivant déjà pas à faire le travail, il ne voit pas en quoi la fusion va arranger les choses.

D'autre part il refuse et ne conçoit pas de devoir gérer ou donner des ordres à ses 2 collègues de même grade en plus des agents.

D'autre part, un des deux contrôleurs, affecté en missions transverses prend sa retraite en 2019 année.

Conclusion nous avons besoin d'agent pour faire le travail, plutôt que d'une fusion.

BCR fusion de SUD et de OUEST :

Les agents des 2 BCR constatent une baisse significative des effectifs depuis 5 ans environ.

BCR OUEST

Les effectifs actuels de la BCR de Paris ouest sont de :

3 cadres A dont 1A à 50 % , 1A à 90 %;

2,9 B dont 1,9 seulement en enquête, une des cadres B est en situation de handicap et ne fait pas d'enquête.

Les agents constatent que de plus en plus, la direction leur demande de traiter des listes et donc regrettent de plus avoir assez d'autonomie dans la recherche de dossiers suspects.

Les agents ont été informés de la fusion par leur responsable de service, mais ils n'ont aucune vision sur les effectifs réels ni sur l'organisation du travail après la fusion. Ils regrettent le manque d'information.

BCR SUD

Cette BCR n'a plus de responsable depuis 1 an.

1 cadre A a sa mutation et 1 cadre A part en retraite

Ils n'ont aucune vision sur la chaîne hiérarchique après fusion. Qui sera leur responsable, M Bufort qui supervise la BCR ouest, ou Mme Marest qui supervise la BCR Sud ?

Ils ont des inquiétudes sur la future organisation de travail ayant des façons de travailler différentes.

Un des agents constate que le travail en BCR n'est plus le même et devient moins intéressant et moins productif. Il souligne une perte de sens du travail malgré leur attachement au contrôle et à la BCR.

Ils ont tous beaucoup d'inquiétude sur l'avenir du contrôle au sein de la DGFIP.

Nous n'avons pas terminé notre travail d'enquête et nous nous réservons le droit de revenir sur le sujet se l'ASR dans une prochaine séance.

Mais d'ores et déjà nous constatons de nombreuses **incertitudes autour de la réorganisation de la DRFiP en 2019**, des nombreuses zones d'ombre demeurent pour les agents autour de la mise en place du projet.

Les agents s'interrogent sur le contenu précis des futures activités, sur la configuration future des espaces de travail mais aussi sur les organisations retenues pour réaliser leur travail, etc.

Toutes ces interrogations reviennent de manière récurrente à chaque réorganisation, années après années. Elles sont clairement la manifestation des craintes qu'ils ressentent. Ces craintes se combinent avec un profond sentiment de lassitude devant cette nouvelle organisation à laquelle ils vont devoir s'adapter et produisent également un agacement en raison de leur incapacité à mesurer les conséquences du projet sur le travail quotidien.

Nous considérons que ces propos ont valeur d'alerte et qu'ils doivent être traités avec le plus grand sérieux en raison des probables situations de souffrance au travail qu'ils laissent présager.

FUSION RÉORGANISATION DES PÔLES FISCAUX

Vous avez indiqué, en CTL, que les 2 pôles fiscaux encore existants aujourd'hui, verraient leur organisation profondément transformée, rapidement ; des informations doivent en principe être communiquées aux représentants des personnels ..rapidement aussi.

Nous faisons observer que si, comme d'habitude, cette fusion/réorganisation des pôles est motivée par les mêmes raisons : manque d'effectifs, nécessité d'harmoniser les pilotages, nécessité de disposer de services ayant une taille critique, seule à même de permettre la réalisation des objectifs ou des missions, etc....

Elle est aussi constitutive de risques particuliers, pour les agents concernés, tant sur le plan des différents métiers, que des risques professionnels au sens du CHSCT, notamment parce que la précédente fusion/réorganisation, n'est pas encore complètement absorbée, ni digérée, par les agents de ces pôles. Nous vous demandons de bien vouloir transmettre un dossier complet sur ce sujet, correspondant aux prescriptions et préconisations du CHSCT, et aux textes réglementaires applicables, dont l'essentiel est rappelé ci-avant.

RÉORGANISATIONS À LA DISI / DRFiP PARIS

Des informations incomplètes nous sont parvenues concernant une réorganisation des services de la DISI sur Paris. Serait actée la disparition de la cellule de la DISI travaillant à Paganini, cette dernière étant transférée à NDV apparemment. Outre les conditions de transfert des agents dont nous ne connaissons rien, et les conditions de réinstallation à NDV dont nous ne connaissons rien non plus...et sur lequel, les camarades représentant des personnels, et collègues de la DISI ont pu être alertés, nous tenons à vous alerter concernant les risques que court la DRFiP à laisser son plus gros site, sans service d'assistance sur place, et nous savons bien que la proximité facilite la résolution des problèmes. Nous vous alertons aussi sur la possible diminution des effectifs de cette direction affectée à la DRFiP Paris ; considérez-vous ces effectifs comme suffisant ?

Nous vous alertons donc sur les difficultés que pourrait rencontrer la DRFiP à faire assurer un service d'assistance informatique, efficient, et de qualité, par une direction de la DISI, amoindrie par les suppressions d'emplois et les réorganisations.

Les risques métiers sont donc évidemment importants, et le risque de dégradation des conditions d'utilisation des applications et logiciels, augmente

pour chaque agent, dans chaque mission ; l'évaluation des risques professionnels au sens du CHSCT doit aussi retenir toute votre attention dans ce cadre-là.

DOUANE

Point 5 – Information : devenir de la Fiscalité Énergétique

À la lecture des documents en notre possession, un certain nombre d'interrogations et de remarques nous ont été remontées des agents d'Île-de-France en charge de la gestion des 3 Taxes Intérieures de Consommation (TIC).

Pour rappel, celles-ci concernent les professionnels consommateurs d'une des 3 sources énergétiques (électricité, charbon ou gaz naturel) et soumis donc aux taxes en conséquence :

- la Taxe Intérieure de Consommation Finale sur l'Électricité (TICFE)
 - la Taxe Intérieure de Consommation sur le Charbon (TICC)
 - la Taxe Intérieure de Consommation sur le Gaz Naturel (TICGN)
1. Tout d'abord, le service centralisateur, dénommé « Pôle Interrégional Énergie » sera effectivement rattaché à la... DR de Paris (et plus précisément au bureau de Paris Principal, dans l'immeuble du VITALYS) ! Pourquoi ?
 2. S'il est affirmé à plusieurs reprises dans les documents de l'administration tout « *l'impact favorable pour les agents* » (qu'au final et comme d'habitude, seul l'usage démontrera... ou pas !), il n'est pas précisé les ETPT consacrés à la gestion de chaque TIC, individuellement. Comment seront répartis les 9 effectifs (dont 1 IR3 « pilote » sous l'autorité du chef de service de Paris Principal...) entre les 3 TIC ?

3. À cet égard, quel accompagnement des agents impactés dans les bureaux « *versants* » qui ont déjà le sentiment qu'on leur « *prend leurs missions* » sur lesquelles ils s'étaient beaucoup investis depuis 2 ans (formation, participation aux ateliers DG, etc) au profit du bureau « *recevant* » de Paris Principal ?

En effet, quel(s) type(s) d'accompagnement(s) précis peut venir en curatif de ce type de Risque Psycho-Social (RPS) au cas d'espèce ?

4. Comment pouvez-vous garantir que « *Les process de travail du pôle énergétique de Paris Principal sont inchangés* » quand il s'agit de passer d'environ 200 dossiers à près de 2500 ?!
5. Concernant les formations dont bénéficieront les agents arrivant (selon la direction) : sachant que la dernière formation a eu lieu début 2018 et donc qu'il ne devrait, selon nos informations, ne pas y en avoir d'autre avant début 2019 (date à laquelle tous les agents ne seront, qui plus est, pas arrivés...) où, quand et comment s'effectueront-elles ?
6. Nous attirons l'attention de l'administration sur le fait qu'il ne serait pas acceptable qu'elle se décharge de ce problème crucial de la formation en le faisant reposer sur le seul agent IR3, via d'éventuelles formations bricolées « *sur le tas* » et au fil de l'eau des arrivés de dossiers et d'agents...
7. Nous prenons note qu'il n'y aura dans ce service aucun agent de catégorie C : pour quelle(s) raison(s) ?
8. Concernant la communication autour de ce projet, l'administration des douanes affirme que « *Le projet de centralisation a été évoqué, le 20 avril 2018, lors d'un groupe de travail DI IDF avec les organisations syndicales en présence des trois chefs des pôles fiscalité énergétique franciliens.* » :
 - Pourquoi omet-elle de préciser que ces 3 chefs y participaient en tant que représentants de 3 organisations syndicales ?

- Comment explique-t-elle son incapacité à faire venir ces chefs en tant qu'experts métier pour son projet ?
 - Quelle(s) conclusion(s) l'administration des douanes en tire-t-elle ?
9. Considérant le nombre de dossiers très important (près de 2500 estimés à ce jour, dont environ 2000 pour la seule TICFE) quels sont les aménagements matériels précis prévus par l'administration pour mener à bien la gestion des 3 TIC ?
10. S'agissant de l'assertion de la direction sur un « *accroissement de ses effectifs permis par le caractère attractif [du VITALYS] pour les agents des douane en Île-de-France* », il paraît étonnant que l'administration s'accroche encore à cet argument spécieux. En effet, il a d'ores et déjà été invalidé avec un précédent projet, présenté il y a 6 mois dans cette instance et à plusieurs reprises, la concentration des RR franciliennes en RI unique sur ce site : aucun agent hors Paris n'ayant voulu suivre la mission à ce jour, par incommodité géographique du site !
- Pourquoi persiste-t-elle donc à utiliser cet argument ?
 - Quelle(s) conclusion(s) la direction tire-t-elle de son précédent échec sur ce volet de la conduite de projet ?
11. La direction affirme que ce projet « *conforte la compétence du pôle énergie de la DR de Paris en matière de gestion et de contrôle de la TICFE* » : si cela reste à démontrer globalement, à l'épreuve de la réalité une fois le projet abouti et en rythme de croisière, cela pose plusieurs questions :
- Pourquoi ce choix de la DR de Paris, au détriment des 2 autres DR concernées, Paris-Est (DR PE) et Paris-Ouest (DR PO) ?
 - Les 2 pôles de ces DR n'étaient-ils pas jugés assez compétents ?
 - Comment l'administration explique-t-elle que le chef de Pôle de la DR de Paris n'ait quasiment jamais participé aux réunions métiers à la DG,

contrairement aux 2 autres chefs de Pôles de Rungis (DR PE) et Gennevilliers (DR PO) ?

12. Sur quels éléments concrets, matériels, organisationnels et humains l'administration se base-t-elle pour affirmer que « *la mesure n'impacte pas les effectifs réels actuels des pôles énergie de Rungis, Trappes et Gennevilliers* » ? Au-delà, quelle évaluation l'administration fait-elle :

- De l'impact sur les 2 agents de Paris ?
- De l'impact sur l'IR3 pressenti pour devenir chef de Pôle de Paris ?
- De l'impact sur les agents (7 sur les 9 cibles) qui seront nouveaux sur cette matière fiscale : sans connaissances, sans formation préalable, etc..
- de la montée en charge de cette mission : de quel calendrier précis la direction dispose-t-elle ?

En conséquence, SOLIDAIRES demande formellement à la direction une étude la plus précise possible des RPS et des mesures envisagées concernant les agents impactés : agents de la fiscalité de Paris, 2 agents changeant de métier à Paris-Aéro ainsi que des agents du PAE de Paris, qui sera aussi impacté lorsque les dossiers vont massivement affluer...
