



Paris, le 21 novembre 2019

Déclaration liminaire au CHSCT

Monsieur le président du 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 et notamment au sein de la DGFIP 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.

Depuis plusieurs mois, les agent.e.s de la DRFIP 75 attendent des informations concrètes sur la géographie revisitée. Ces informations ont été repoussées à plusieurs reprises. Par une note datée du 1er octobre nous avons appris que la communication n'interviendra pas avant l'année prochaine. Cela place les agent.e.s parisiens.ne.s dans une situation de stress concernant leur avenir, surtout depuis la parution des cartes des autres départements. De plus en plus de collègues nous confient leur crainte quand à leur avenir au sein de la DGFIP.

Encore une fois, les agent.e.s de la DRFIP sont pris pour de vulgaires pions.

L'absence d'annonce à Paris 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.

Nous attendons de vous et avec nous les agent.es de la DRFIP 75, que vous fassiez, enfin, œuvre de transparence.

Transparence autour de la géographie revisitée et de la dé-métropolisation de nos missions mais également de la mobilité des agentes et agents. Notre ministre, G.Darmanin, le lendemain de la grève nationale du 14/11, a twitté qu'« à l'horizon 2022, ce

sont près de 6000 agents de l'État qui seront déployés vers les territoires ruraux et péri-urbains » Sur ces 6000 agentes et agents de l'État, 3020 seront issus de la DGFIP et 1500 de l'île-de-France. Combien de la DRFiP 75 ? Et où ?

Transparence aussi autour des futures suppressions d'emplois pour Paris.

Transparence enfin sur vos arbitrages concernant notre « immobilier ». Combien d'immeubles vendus ? Combien de déménagements de services prévus ? Quand ? Les quels et où ?

Si nous siégeons aujourd'hui, c'est aussi pour soutenir et accompagner «les agents et les agentes de la DRFiP 75 qui sont ignoré.es voire méprisé.es, dont le sens et l'intérêt du travail est détruit ou en cours de destruction, dont les conditions de travail se dégradent au fur et à mesure que vous sabotez leur avenir, qui n'ont aucune marque de reconnaissance de leur investissement et à qui vous n'avez à offrir que du sang et des larmes,...».

Avons-nous besoin de rappeler que les restructurations incessantes, la surcharge de travail due aux suppressions d'emplois, les objectifs, le management parfois fort zélé, dégradent de plus en plus nos conditions de travail ?

Pensez-vous que le pseudo « *dispositif d'accompagnement des agent.e.s adapté aux changements dans le mode d'organisation des services* » ainsi qu'une hypothétique « *prévention des risques professionnels dans le cadre des projets de réorganisation* » soient des réponses suffisantes face à la détresse des collègues ?!?

Nous vous rappelons qu'en tant que chef de service, au sens de la jurisprudence, vous avez la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents.

Réorganisation du réseau au 01/01/2020

La réorganisation du réseau au 01/01/2020 complète d'autres mesures décidées nationalement et qui visent, toutes ou presque, et sous divers angles d'attaques 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.

Des fusions de services sont annoncées le 1er octobre, se font dans l'urgence. Annonce des projets en octobre donc, pour une mise en place de principe impérative au 01/01/2020, et des modalités d'installation effectives jusqu'au 31/03/2020 voire plus tard ...Les dossiers transmis au CHSCT sont incomplets, et devront être complétés dans les mois à venir ?

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.

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

Ces projets de fusion et réorganisation, de par leur absence totale de visibilité, et le fait qu'ils se répètent d'années en années sur tous les sites parisiens, constituent une source d'insécurité professionnelle croissante, et une source de démotivation.

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 d'intérêts financiers, 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.

Il est écrit dans le « Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets »

Les conditions de travail sont un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent. Ceux-ci ne se limitent pas aux aspects physiques et matériels mais l'organisation du travail, le temps de travail sont également à prendre en compte.

Une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, traduite dans le décret 82-453 modifié, est d'avoir adjoint aux compétences du comité d'hygiène et de sécurité une compétence sur les conditions de travail.

Extrait de la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 modifié : Cette notion peut être définie,

conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),*
- l'environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration),*
- l'aménagement des postes de travail et de leur adaptation à l'homme,*
- la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux de travail et de leurs annexes,*
- la durée et les horaires de travail,*
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté),*
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.*

Être dans de bonnes conditions de travail ne se limite donc pas au confort matériel de travail.

Mais comme les années précédentes, un certain nombre d'éléments demandés par Solidaires, font défaut dans vos dossiers de présentation.

Vous devez impérativement nous apporter 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 ne comporte ni l'avis du médecin de prévention, ni l'avis de l'ISST et non plus les lignes directrices concernant l'organisation du travail.

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

Nous vous en redemandons communication :

- Le taux d'absentéisme (congrés 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)
- Nous demandons aussi à visiter les locaux, au cas particulier après réinstallation des agents soit en début d'année 2020.

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 01/01/2020
- 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 de réorganisation du réseau 2020, 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.

Sur la vigilance, et la prévention des actes terroristes, des fiches ont été récemment mises à disposition et/ou communiquée aux agent·e·s de Paris :

L'objectif serait de s'approprier les bons réflexes face notamment à deux types de situations : le colis suspect, et le déclenchement de l'alerte, en cas de situation urgente.
Comment acquérir les bons réflexes, sans aucune formation ? Lire des fiches vous paraît-il suffisant ? Y aura-t-il des réunions de présentation sur chaque service associant tous les agents ? Quand ? Avec quels agents ?

Et enfin, pourquoi ne pas avoir informé, et associé, le CHSCT aux actions de mise en place de ce dispositif ? Comment comptez-vous faire pour remédier à cet oubli ?

Sur les aménagements des horaires d'ouverture au public des SDE parisiens

De nouveaux horaires d'ouverture, et donc de fermeture ont été communiqués aux agent·e·s des SDE.

La dernière fois que ce dispositif a été mis en place, il a conduit à des difficultés très importantes au vu de l'énerverment des usagers, de leur colère, aux temps d'attente très longs, notamment au SDE ST Hyacinthe, etc ..., et a conduit à des situations de tensions excessives dans les services pour parvenir à finir l'année et à remplir les objectifs au 31/12/2018.

Quelles mesures avez-vous prises en termes de prévention pour éviter de dégrader plus encore les conditions de travail des collègues, et pour préserver leur santé et leur sécurité ?

Sur l'accueil physique dans les sites de la DRFIP

L'accueil, c'est accueillir, renseigner, aider l'ensemble des usagers, et également tous les publics en difficulté.

L'accueil est mis à mal à Paris. Dorénavant, l'objectif est de « désintoxiquer les usager.es de nos accueils » au mépris du service public, au mépris des conséquences pour les usager.es, mais aussi finalement pour les agentes et les agents.

La mise en place imposée de l'accueil personnalisé sur RDV (APSRV) sur nos sites détériore, au quotidien, les conditions de travail des collègues, les surcharges de travail, et fragilise les collectifs de travail, voire divise les agents et/ou la hiérarchie.

Nous vous alertons une nouvelle fois sur la dégradation des conditions de travail des

agents qui travaillent ou participent à l'accueil sur chacun des sites et services parisiens.

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

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. »