

AVIS SUR LES FICHES D'IMPACT CHSCT DU 11/07/2017

Pour les élus au CHSCT de Solidaire 22 , FO DGFIP 22, et CGT 22 ; les fiches d'impact fournies par la direction sont insuffisantes et incomplètes.

Les articles L4121-1 et suivants du Code du travail imposent à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il en résulte que l'employeur, en amont d'une nouvelle organisation, doit :

- identifier les risques, y compris psycho-sociaux, susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation qu'il entend mettre en œuvre ;
- définir les moyens de prévention suffisants pour accompagner les salariés concernés.

Selon les termes du vade-mecum pour évaluer l'impact des grands projets de la DGFIP (note de service du bureau RH2C du 23 juillet 2015), les fiches d'impact doivent non seulement permettre de déterminer les projets qui doivent être soumis ou non à l'avis du CHSCT, mais aussi de bien identifier en amont les modalités d'accompagnement du projet dans toutes ses dimensions (études à réaliser, formations,...) et les éventuelles adaptations nécessaires.

Notamment au plan local, le responsable du projet se doit, au delà du pôle pilotage et ressources de la direction, d'associer la mission conditions de vie au travail, les cadres de proximité et les agents. Il lui est aussi possible de consulter, dans le cadre d'une expertise pluridisciplinaire, les acteurs de la santé et des conditions de travail du secrétariat général (ergonomes, médecins de prévention, ISST, service des affaires financières et immobilières).

Ainsi la fiche d'impact élaborée au stade du projet, sans attendre un quelconque aval de la direction générale ou du ministère, se doit d'être un outil de prévention primaire des risques et de protection des agents.

Ainsi, si le plan type de la fiche d'impact proposée sur Ulysse a été effectivement repris dans le présent CHSCT, et en nous appuyant également sur le rapport GOLLAC, repris dans le référentiel des risques professionnels du ministère pour catégoriser les RPS dénombrés, les thématiques suivantes ,sans être exhaustifs, n'ont pas été abordées.

Nous soulignons surtout l'absence d'analyse d'impact pour les sites et services accueillants.

I. LES RELATIONS AU TRAVAIL

- les situations d'isolement géographique ou professionnel (cadres, agents...) :
Ce sera notamment le cas des géomètres dans le cadre de la reprise de la fusion SIP/CDIF.
- la disponibilité de la hiérarchie pour organiser le travail et résoudre les problèmes :
Ce sera notamment le cas des cellules foncières des SIP de Dinan et Saint-Brieuc, qui compteront respectivement 6 et 8 agents sans prévision d'encadrement supplémentaire.
- **La taille de la structure accueillante induira une plus grande distance avec la hiérarchie directe.**
- le sentiment d'appartenance à un collectif de travail et à la structure :
Le collectif actuel va être dilué et dispersé, accentué par une spécialisation des tâches dans la structure d'accueil. (§8.3.2 GOLAC)
- les risques de tension dans les services et entre les agents
- les relations avec les usagers :
Dégradation des relations avec les usagers, perte de proximité, déplacement important imposé aux usagers. (§8.2.2 GOLAC)

II. LE CONTENU ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le travail des agents sera inévitablement modifié en profondeur.

Il y aura donc une perte d'autonomie dans le travail, une spécialisation induite qui tendra vers une taylorisation des tâches propre à l'apparition de risques psychosociaux.

- la charge de travail des cadres et des agents, l'équité dans la répartition des tâches, la visibilité sur ce qui est fait/reste à faire :
L'organisation future n'étant pas définie, il n'est pas possible de mesurer la charge de travail. (§8.6.2 GOLAC)
- la quantité, la complexité et la qualification du travail, le rythme de travail :
Idem (§8.6.2 GOLAC)
- les objectifs du travail (précis, réalistes, cohérents, proportionnés...) :
Idem (§8.6.2 GOLAC)
- la possibilité d'exercer ses compétences, d'apprendre, de transmettre son métier :
La spécialisation des tâches dans la structure d'accueil entraînera une perte de polyvalence par l'exécution de tâches répétitives (§8.3.1 et §8.3.2 GOLAC)

III. L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

- la qualité de l'environnement physique de travail (bureaux, postes et stations de travail, logiciels...) :
Aucune information de l'installation précise future des postes de travail
- la qualité des espaces de travail (bruit, température, éclairage...) :
- les trajets domicile/travail (durée, confort, coût...) :
(§8.6.1 GOLAC)
- l'impact des horaires et des rythmes de travail (cycles de travail, pointes d'activité...) :
(§8.1.7 GOLAC)
- la restauration :
- l'impact sur la vie personnelle (équilibre vie sociale/vie familiale...) :
Perte de temps dans les délais de route (§8.1.7 GOLAC)

CONCLUSION

Les documents préparatoires transmis par l'administration ne permettent pas d'appréhender :

- ***la future organisation du travail (charges, spécialisation des tâches, réorganisation hiérarchique),***
- ***la future organisation matérielle (réimplantation des postes de travail),***
- ***les futurs impacts sur la vie personnelle des agents (expositions à de nouveaux risques, perte de pouvoirs d'achats, difficultés de conciliation travail/vie personnelle).***

Les situations d'exposition aux risques psycho-sociaux sont avérés. Conformément au référentiel des risques professionnels, il est recensé :

- ***8.1.7 conciliation travail et vie personnelle ;***
- ***8.2.2 relation avec le public (usagers) ;***
- ***8.3.1 autonomie procédurale ;***
- ***8.3.2 participation et représentation***
- ***8.6.1 sécurité de l'emploi, du salaire et de la carrière***
- ***8.6.2 soutenabilité du travail ;***

Aucun élément rationnel ne permet de traduire une quelconque amélioration des conditions de travail des agents concernés.

Les membres du CHSCT, après examen des documents et éléments transmis lors de la session plénière du 11 juillet 2017, considèrent ne pas disposer, loin s'en faut, de tous les éléments d'information nécessaires à l'émission d'un avis.