

Déclaration liminaire CHSCT du 23 MARS 2017

Monsieur Le Président,

L'intersyndicale Solidaires finances publiques, F.O.finances, et CGT finances publiques, condamne à nouveau la poursuite des suppressions massives d'emplois, 30 000 en quinze ans, et de moyens de fonctionnement compromettant l'exercice normal des missions et conduisant pour certaines à leur abandon ou à leur externalisation.

Cette politique menée depuis de trop nombreuses années par le Ministère de l'Économie et des Finances dégrade les conditions de travail et aggrave le mal être des agents.

L'intersyndicale varoise dénonce à nouveau les discours volontaristes des Ministres en matière de prévention des risques professionnels, discours qui ne remettent jamais en cause les suppressions d'emplois, et les politiques d'objectifs et de résultats.

Notre intersyndicale rappelle que l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre une politique de prévention et aussi de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art L 4121-1 du Code du Travail).

Pour nous, il faut enfin sortir des simples déclarations d'intention et que soient pris de véritables engagements afin de rendre concrète l'amélioration tant attendue des conditions de vie au travail.

L'ordre du jour de ce CHS-CT porte notamment sur la présentation de la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2017.

Cette note fait référence au plan ministériel 2016-2019, plan faisant l'impasse en ce qui concerne les indispensables mesures de prévention à même de supprimer les risques psychosociaux.

Force est de constater que les situations d'expositions aux risques psychosociaux ne cessent d'augmenter passant de 778 000 à 814 000 sur la période 2014-2016, chiffres qui, malheureusement, démontrent que la prééminence des mesures de prévention de type organisationnel n'apporte pas de solutions adaptées susceptibles de faire baisser la souffrance au travail.

Nous dénonçons donc, à nouveau aujourd'hui, cette absence d'ambition et de réelle volonté pour endiguer un tel phénomène d'amplification du mal être des personnels.

Pire, pour les agents qui subissent le train infernal des suppressions d'emplois, lesquelles entraînent les restructurations à marche forcée, l'administration n'a désormais rien d'autre à proposer que des modes d'organisation du travail de type industriel.

Ces modes, basés sur la pression exercée sur les personnels, ne pourront qu'engendrer davantage de lassitude, de perte de sens et l'émergence de risques psycho-sociaux.

Pourtant la même note s'articule autour de deux enjeux stratégiques déclinés en objectifs :
Le premier enjeu "Prendre en compte les enjeux de santé, dans tous les aspects du travail, en amont des décisions", comprend l'objectif suivant: "Chaque encadrant doit identifier les enjeux de santé au travail comme une mission à part entière et l'intégrer dans toutes les dimensions du travail".

A ce titre et du fait des nombreuses suppressions d'emplois dans notre direction, vous n'êtes pas sans savoir que de nombreux agents, se répartissent la charge de travail des emplois supprimés et réalisent des heures supplémentaires, écrêtées chaque mois, ceci dans la plus complète illégalité et dans une indifférence la plus totale de la part de la direction, très intéressée par cette main d'œuvre gratuite.

Votre responsabilité en la matière ne peut être niée, non seulement sur l'aspect travail dissimulé mais aussi sur l'aspect santé au travail puisque certains agents sont usés, tant physiquement que nerveusement.

Ainsi, en amont des postes qui seront supprimés au 1^{er} septembre 2017, nous souhaiterions connaître les prescriptions que vous souhaitez mettre en œuvre, afin de ne pas détériorer un peu plus la santé et les conditions de travail de nombreux agents.

Volontariste, cette note appelle au développement de la culture de prévention et au développement de la complémentarité opérationnelle des acteurs de prévention (médecin, ISST entre autres).

Cela ne pouvait pas mieux tomber dans le Var où ces acteurs viennent de réapparaître !
Il n'y a donc plus qu'à les laisser œuvrer et à utiliser, au mieux des intérêts de la santé et de la sécurité des agents, leurs compte-rendus et rapports.

S'agissant des axes des orientations 2017, le premier traite du suivi des accidents du travail et de services et les rédacteurs de la note souhaitent le renforcement du dialogue social sur les conditions de travail.

Là encore cela ne peut mieux tomber car depuis un an et suite à un accident de service, les représentants des personnels au CHSCT du Var tentent d'exercer un droit d'enquête au sein de la 9^e BIV de la DIRCOFI SERM.

Nous espérons aboutir cette année et, par une analyse préventive, parvenir à prendre des mesures d'une autre ampleur que les mesurette "poudre aux yeux" que nous envoie la directrice.

L'examen du PAP de cette direction nous confortera peut-être dans cette position.

Autre point de la note d'orientation, celui du travail sur écran. Il est précisé qu'en annexe du rapport 2015 du pôle ergonomie figure un document intitulé "comprendre et agir : le travail sur écran".

Celui-ci évoque des aspects organisationnels parmi lesquels le travail sur doubles écrans.
Nous joignons à cette liminaire une fiche extraite de ce document et nous y reviendrons au cours des débats.

S'agissant des exercices d'évacuation évoqués eux aussi, une précision importante pour les directions figure dans la note : en effet, alors que des DDFiP/DRFiP, au motif que le plan

"alerte attentats" interdit les rassemblements sur la voie publique, ne pratiquaient plus d'exercices d'évacuation semestriels, il est clairement conseillé que "les exercices intègrent l'organisation de l'évacuation, et vérifient que l'encadrement chargé de l'évacuation est bien opérationnel".

On va donc à nouveau dans certains de nos sites, parler d'évacuation !

Enfin, la note d'orientation évoque le programme de formation des membres du CHS. Nous pensons, comme vous sans doute, que la formation est un temps fort de la vie des CHS et du dialogue social car, pour quelques heures, des présidents intéressés, ou leurs représentants entendent, ou devraient entendre, le même discours que celui entendu par les représentants des personnels.

S'agissant du dossier SPF-E, et à l'instar de ce que nous avons dû marteler en CTL, nous vous rappelons que la quasi-totalité des agents des pôles enregistrement de DRAGUIGNAN et de TOULON refusait la restructuration décidée par la DDFiP et demandait la création de deux SDE avec maintien dans les locaux existants des nouveaux services.

Nous vous avons interpellé sur les difficultés d'aménagement sur deux sites amiantés, et on voit bien que la problématique reste entièrement posée : comment supprimer des cloisons et en ajouter de nouvelles sur des sols avec de l'amiante encapsulé ou recouvert ?

D'autre part, comment ne pas aborder la méthode de travail de la DDFiP du Var en ce qui concerne le volet immobilier et tout particulièrement la communication avec les agents des quatre services impactés ?

Plus de 4 mois après validation en CTL d'une coquille vide, une réunion de présentation des plans, établis sans déplacement sur site par la BLI, a été tenue à l'attention des agents de l'enregistrement de Draguignan.

En toute logique, cette présentation aurait dû être assurée par la division BLI, et ces plans détaillés aux agents du pôle sur le site d'accueil de la mission transférée. Or, il a été demandé au comptable du SIE de faire cette présentation sur le site de départ de la mission.

Il aura fallu l'insistance des agents pour que leur soit donné le droit de se rendre sur place afin de prendre connaissance des locaux, de se projeter concrètement dans leurs futurs espaces de travail, de mesurer les impacts en termes d'organisation du travail, et d'exprimer leurs observations dans des délais très courts (48h au demeurant).

Cette visite a permis aux agents de dresser un état des lieux, de constater la vétusté et la saleté des locaux.

Dans la perspective de l'amélioration des conditions de vie au travail, une liste de doléances a été élaborée par les agents de l'enregistrement avant d'être transmise en direction.

Ces besoins, pour le moins indispensables, concernent l'ensemble des espaces de travail, les espaces de convivialité et les sanitaires.

Quant aux agents de Toulon, ils espèrent encore une visite de leurs futurs locaux.

La problématique des places de parking, sujet non accessoire, tout particulièrement à Vert Coteau, a dû être abordée par les représentants des personnels lors de la réunion informelle du 16 mars.

Un début de commencement de réponse partielle, pour 1/3 des véhicules supplémentaires environ, a été évoqué, sa faisabilité a-t-elle été vérifiée ?

A notre demande, des visites des SPF 2 des deux sites ont été effectuées ces derniers jours par les membres du CHS et le PPR.....

Pour nous, en fonction des problèmes à régler, il faut sérieusement envisager la possibilité d'un sursis d'installation afin de positionner correctement et en toute sécurité les agents dans les futurs SPF-E.

En dehors des points inscrits à l'ordre du jour, d'autres préoccupations sont partagées par les agents et leurs représentants :

parmi ces dernières, l'ambiance thermique dans les services est un souci de chaque année, au moins pendant 8 mois.

A cet égard, nous vous rappelons donc que l'entretien des installations de climatisation et de chauffage est plus que perfectible.

En effet, vous avez été alertés à plusieurs reprises, sur la situation de santé de nombreux agents souffrant d'infections ophtalmiques et broncho-pulmonaires récurrentes, aux SIP de TNE et de La Seyne.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Quelles démarches avez-vous entreprises ?

Cette demande est-elle comme un trop grand nombre d'autres restée lettre morte ?

Dans le dossier immobilier du relogement des services de La Seyne/Six-Fours, les agents nous ont interpellés sur le fait que, sur le chantier, la maison qui devait recevoir les archives des services avait été détruite.

N'est-ce pas dans ce bâtiment que devaient être stockées les archives des services hébergés dans le futur centre des finances Publiques ?

Nous attendons donc, lors d'un point immobilier que vous ne manquerez pas d'intégrer à l'ordre du jour, les dernières nouvelles de ce projet à surprises.

Enfin, et pour conclure par l'évocation du dialogue social local, nous devons malheureusement dénoncer une nouvelle fois le manque de politesse, de correction et de considération de la DDFiP à l'égard des représentants du personnel.

La DDFiP échappe à un principe élémentaire de savoir vivre en ne répondant quasiment jamais aux diverses sollicitations écrites des OS représentatives.

Il en va de même du Président du CHS avec pour dernier exemple notre mel du 30 janvier vous demandant une rapide information et consultation du CHSCT.

Vous avez choisi de ne pas y répondre ce qui nous a obligé à vous adresser une nouvelle demande par lettre recommandée avec AR le 21 février.

Cette dernière évoquait également une demande de visite des locaux du service courrier de la BLI. A ce jour, une double réponse : dédain et mépris !

Il est pour le moins ahurissant de devoir régulièrement vous demander de remédier à ce manquement aux conditions de travail (celles des représentants des personnels cette fois) en prenant la peine de nous répondre, et ce, dans des délais acceptables. Il est encore plus ahurissant de se voir opposer un refus, basé sur le propos du Directeur du PPR selon lequel "chaque demande entraînant obligatoirement une réponse de la DDFiP, nous n'avons qu'à attendre".

Si l'on rapproche ce principe du délai accordé aux services dans le cadre des réponses aux courriels selon la Charte Marianne (1 semaine), vous avez une belle marge de progression !