



LIMINAIRE FO FINANCES 59
CHSCT 24 NOVEMBRE 2020

Madame la Présidente

Ordre et contre ordre c'est désordre.

Les syndicats prennent leurs responsabilités. Notamment, FO dénonce depuis de trop nombreuses années les errements des choix politiques qui nous conduisent à interroger la place de l'État au cœur de la vie publique. Trop souvent pour ne pas dire systématiquement nos revendications, pourtant représentatives et argumentées, sont reléguées au rang de vagues atermoiements et ne sont pas prises en compte par le pouvoir qui mène bon train ses réformes malgré de plus en plus de contestations au sein de la société. Il ne faut pas être grand clair pour comprendre l'émergence de nouvelles expressions du mécontentement, et leurs risques pour la sécurité civile.

Même la crise sanitaire qui nous prive de toute vie sociale pour ne pas saturer les services hospitaliers exsangues après des PLFSS passés sous les fourches caudines de la finance, ne met pas un frein aux réformes, restructuration, regroupement ou tout autre changement quel que soit le nom qu'il porte. L'organisation du pilotage de plus en plus bicéphale des changements rend par ailleurs souvent impossible tout dialogue au plus près de la mise en œuvre des projets.

Il en découle un mal être profond qui s'accroît au fil du temps et fait craindre un syndrome France Telecom au sein de notre ministère.

Alors que ce comité, nonobstant le décret du 23 décembre 2019, devrait être, un lieu d'échanges pacifiés et constructifs sur les mesures à mettre en œuvre pour garantir la sécurité et la santé des agents dans le cadre des changements, il apparaît que le dialogue se heurte aux limites imposées aux directions sous couvert du principe de loyauté dont les contours ont été redessinés dans l'acte 2 du quinquennat et se résumant à une chasse aux sorcières pour faire adhérer la haute fonction publique aux réformes engagées. Principe de loyauté qui se décline manifestement au niveau local et s'oppose dans cette instance à toute analyse objective des moyens ad hoc pour mettre en pratique l'empilement de réformes d'une administration 2.0. En outre, les cadences accélérées des changements ne permettent plus d'envisager la prévention des risques et obscurcissent chaque jour d'avantage la lisibilité des collègues sur leur avenir.

Nous avons perdu le bon sens paysan qui préside toute gestion saine du travail !

À la DRFIP par exemple, le message du Directeur Général du 20 novembre développe les trois axes pour les semaines à venir, la maîtrise de la pandémie et la généralisation du télétravail dans la mesure des moyens disponibles, l'exemplarité avec un maintien total de toutes les activités, enfin maintien du cap pour venir en aide aux entreprises, particuliers et réaliser les opérations de fin de gestion afin de conforter les données comptables. Objectifs ambitieux dans un contexte général de suppressions de postes. Objectifs qui se heurtent aux exigences inflexibles du calendrier imposé et non discutables.

Ce jour des interrogations portent plus particulièrement sur la situation des collègues concernés par les projets au 1^{er} janvier 2021 et qui devront s'adapter à de nouvelles conditions de travail qui sont pour la plupart à l'état d'esquisse si l'on veut grossir le trait.

Pour les SGC par exemple, les chefs de service ne sont pas nommés et les effectifs réels qui seront implantés pas connus et bien sûr les organigrammes pas établis.

Ainsi donc comment imaginer que les collègues pourront utilement répondre aux caps fixés par le directeur avec des moyens incertains. Comment assurer une transition sereine vers les schémas cibles qui sont pour l'heure très théoriques, voir en cours d'expertise par la mission audit qui a en charge l'analyse de la priorisation des tâches. Mesure-t-on seulement la longueur de la période de latence avant que la vitesse de croisière ne soit atteinte et durant laquelle les collègues seront soumis à de fortes sollicitations et contraintes relevant des principaux risques psycho sociaux ?

Il semble de plus difficile de tabler sur un accompagnement efficient dont les moyens sont déjà bien mobilisés par la crise sanitaire. Le principe de loyauté version deuxième acte du quinquennat ne permet pas de parler des moyens, il faut réussir, coûte que coûte. Or, ici la facture sera prise en charge par la santé des collègues, encadrement compris, dont l'exemplarité permet de penser que ça va passer...jusqu'à épuisement ? Et pour combien de temps encore ?

Beaucoup trop de questions restent sans réponses.

Les conditions dans lesquelles pourra se mettre en place télétravail rendu nécessaire par la crise sanitaire dans ces nouveaux services alors que le collectif n'est pas structuré par exemple ? Est-ce à dire que les collègues ne pourront pas télé travailler conformément à l'injonction du Secrétaire Général ? Le cas échéant les surfaces de travail sont-elles compatibles avec les jauges découlant de la crise sanitaire ? Et si cela est possible, comment envisager la formation en interne et prévenir les risques psycho sociaux liés aux contraintes organisationnelles qui ne seront pas maîtrisées ? Nulle part dans les documents remis au CTL ces éléments ne sont repris.

Autre exemple, sur le plan pratique, *FO FINANCES 59* note qu'à ce jour et à un mois des emménagements les collègues ne savent pas comment se déroulera leur déménagement. Ils n'ont reçu aucun support technique ne serait ce que pour les accompagner dans la préparation des travaux de transfert des archives vivantes, voir de mis au pilon de ce qui peut l'être. Le DRFIP indique qu'un rétro planning est en cours de finalisation, *FO FINANCES 59* souligne que cela arrive bien tard et qu'en outre les moyens humains ne sont pas prévus alors que demeurent de fortes inquiétudes sur les opérations de fin de gestion.

Nous aurions pu aborder utilement ces points et beaucoup d'autres en séance ou en groupe de travail, mais il s'avère que la direction se retranche derrière la nouvelle organisation des compétences pour botter en touche et ne pas ouvrir un dialogue ici. Dialogue pourtant essentiel pour apporter aux collègues les réponses à des questions légitimes et qu'ils sont en droit d'obtenir.

FO FINANCES 59 maintient que la poursuite des objectifs à l'échéance fixée comporte de trop nombreux risques pour la santé des agents.

C'est pourquoi *FO FINANCES 59* maintient sa demande de moratoire sur les projets de la DRFIP dont l'application est prévue pour le 1^{er} janvier 2021 et souhaite obtenir la mise en place d'un vrai dialogue pour limiter les risques conformément à la note d'orientation ministérielle santé sécurité et condition de travail qui s'articule autour de deux enjeux stratégiques dont la prise en compte des enjeux de santé , dans tous les aspects du travail en amont des décisions.

Nous maintenons par ailleurs notre demande de saisine de l'ISST et des médecins de prévention pour avis sur chaque projet et notamment dès que les éléments factuels seront connus et permettront de pouvoir établir des constats et des préconisations . *FO FINANCES 59* a bien noté que l'ISST et les médecins de prévention ont été conviés au CTL de présentation des projets, néanmoins les échanges montrent que dans cette instance les risques psycho sociaux n'ont pas été abordés alors

qu'ils représentent un risque majeur que la conduite du projet ne peut ignorer et en face desquels il paraît indispensable de proposer des mesures de prévention.

FO FINANCES 59 souligne que les visites de site à l'initiative des représentants du personnel permettront d'établir des constats bâtimementaires et mobiliers mais que, en l'absence d'éléments utiles à l'analyse des conditions de travail (effectif réel, charge de travail), il sera bien difficile de pouvoir établir des constats propres à proposer des préconisations relatives aux risques psycho sociaux avant la mise en œuvre des projets .

À la DGDDI, une réforme n'est pas encore terminée qu'un autre s'enchaîne. Ainsi en est-il du transfert de la TICPE à la DGFIP. Nos collègues des Hauts de France directement impactés devaient être restructurés du fait du transfert de leurs missions vers un service douanier messin, tout est stoppé dans l'attente du transfert des missions vers la DGFIP, transfert non préconisé par le funeste rapport Gardette. Les agents restructurés ne sont donc plus restructurés en attendant d'être restructurés. Il y a mieux comme lisibilité de l'avenir !

Sur l'ordre du jour, concernant le point COVID , *FO FINANCES 59* déplore que le télétravail connaisse encore beaucoup trop de frein dans les services. Il nous est en effet remonté que bon nombre de collègues ne sont pas concernés, soit par choix ou à cause de la nature de leurs missions, soit parce qu'ils pensent ne pas être éligibles compte-tenu des informations qui leur sont relayées. Sur le télétravail, qu'en est il des suites du groupe de travail qui devait se poursuivre pour mettre en place au niveau local des accompagnements (communication auprès des chefs de service, échanges au sein des services, fréquence des contacts) ? Sur les mesures sanitaires, *FO FINANCES 59* souhaite savoir si tous les sites disposent des équipements pour assurer les mesures barrières ?*FO FINANCES 59* questionne la difficulté du port du masque grand public tout au long de la journée pour beaucoup et revient sur sa demande de fourniture de masques papier dont le port reste plus soutenable . Dans le même questionnaire *FO FINANCES 59* souhaite une discussion sur les aménagements possibles pour alléger la contrainte du port du masque et permettre une meilleure adhésion de l'ensemble des collègues qui semble fléchir de façon tout à fait compréhensible sur le long terme. Enfin, la communication relative aux dispositions à prendre pour la fourniture d'eau potable dans les sanitaires a-t-elle été faite ?

FO FINANCES 59 s'étonne de la présentation des horaires variables à la DIRCOFI alors que tout est déjà acté malgré l'opposition des collègues.

Sur la situation de Lille Amendes,*FO FINANCES 59* demande si les effectifs théoriques du poste sont comparables aux effectifs réels des autres structures de même nature sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs est-il envisagé de mettre en œuvre les préconisations relatives à la formation de management ?

Sur le Centre de Contact suite au droit d'alerte, *FO FINANCES 59* souhaite prendre avis du médecin de prévention sur les plages de téléphone quotidiennes pratiquées dans ce service pour collègues affectés à la mission de renseignement des entreprises dans le cadre des mesures gouvernementales relatives à la crise sanitaire.

Sur les accidents de travail,*FO FINANCES 59* souhaite obtenir des précisions sur le matériel mis en cause dans la maladie professionnelle d'une collègue à IDS.

Sur la fiche de signalement relative à un dépôt de plainte , *FO FINANCES 59* souhaite savoir quelle protection a été mise en œuvre pour l'agent mis en cause ? S'agissant de la collègue qui s'est fait photographier et à qui l'usager a demandé le nom,*FO FINANCES 59* soulève à nouveau la question de l'anonymat .

Enfin, en questions diverses, *FO FINANCES 59* souhaite d'une part savoir où en est la demande de présentation de la médiation sociale aux membres du CHSCT, et, d'autre part, voudrait connaître l'état de consommation des crédits et des autorisations d'engagement.