



Déclaration liminaire suivi situation COVID 9 novembre 2020

Madame la présidente

Le 2 novembre 2020 Les organisations syndicales Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFIP et CFDT – CFTC Finances Publiques par déclaration commune au Directeur Général de la DGFIP ont demandé le report de la mise en œuvre des réformes prévues au 1^{er} janvier 2021 dans le contexte de la crise sanitaire actuelle. Devant l'inflexibilité du Directeur, il incombe aux directions locales de la DGFIP de mener à leur terme tous les projets prévus et ce malgré les arguments pourtant recevables présentés qui mettent en relief les risques pour la santé des agents sous leur responsabilité.

Cela concerne dans le Nord

- Constitution du SDIF
- SGC Tourcoing, Caudry et Le Quesnoy
- Début du transfert du recouvrement des trésoreries mixtes vers les SIP
- Trésoreries hospitalières de Lille, Dunkerque et Valenciennes
- Mise en place des conseillers aux décideurs locaux
- Service de gestion des EHPAD situé à Douai
- Service départemental d'expertise à Lille.
- Réorganisation des secteurs d'assiette de Dunkerque subséquente à la création du SDIF

Ces projets, conformément aux nouvelles compétences des CTL et CHST, ont été présentés en CTL les 3 et 5 novembre et seront bien menés à leur terme au 1^{er} janvier 2021 malgré le contexte sanitaire.

La tenue des débats en CTL s'est essentiellement axée sur l'aspect métier sur lequel nous ne reviendrons pas en séance et sur lequel nous ne reviendrons que pour les conséquences qu'il entraîne sur la santé des collègues. Ont été également abordés les aspects bâtimentaires qui démontrent que bien des problèmes ne sont à ce jour pas résolus à moins de 2 mois de la mise en œuvre (ambiance thermique, lumineuse et phonique notamment, mais aussi situation des collègues dans les lieux tiers).

FO Finances 59 rappelle que le NRP recueille un avis défavorable de FO DGFIP tant au niveau national que local pour ce qu'il comporte de risques sur la santé des agents et sur la pérennité de nos missions et de la qualité du service public rendu. Nous notons en vrac et sans ordre de priorité

- risques psycho sociaux liés à la concentration des tâches,
- difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- risques psycho sociaux liés aux évolutions des missions qui redéfinissent, au détriment du service public, les relations à l'usager tant particulier que professionnel ou institutionnel
- anxiété liée au manque de visibilité sur les perspectives fonctionnelles et géographiques
- manque d'appui technique préparatoire aux travaux de transfert

Liste non exhaustive et tout cela sur fond de suppression massive d'emplois à venir.

Cerise sur le gâteau, les premières installations se feront dans le cadre d'une pandémie qui entraîne déjà des conséquences délétères sur la santé des agents. Nonobstant les troubles induits par cette pandémie et ses effets sur l'organisation de notre vie sociale et familiale, le nécessaire recours massif au télétravail vient

considérablement perturber les collectifs de travail existants. Viennent alors de nombreuses problématiques qui ne semblent pas être maîtrisées faute de moyens humains suffisants et de temps .

- Comment dans ce contexte est-il possible d'imaginer que les nouveaux collectifs de travail dès le premier janvier n'auront pas à souffrir des contraintes supplémentaires qui viennent déjà compliquer la psychodynamique ?
- Comment imaginer que la formation interne des nouveaux arrivants qui auront choisi le maintien en résidence plutôt que la mobilité fonctionnelle pourra être assurée alors que tous ne seront pas présents?
- Comment imaginer que le service ressources humaines pourra accompagner les agents alors même qu'il est arrivé à saturation avec les effets de la crise sanitaire et les conséquences des réformes de la fonction publique ?
- Comment évaluer dans cette instance la mise en œuvre des gestes barrières sans avoir connaissance de la disposition des locaux ?
- Comment imaginer que les plans des locaux sont définis avant même que les organigrammes des services ne soient arrêtés ?
- Comment en outre évaluer les conditions de travail des collègues nomades sans disposer de tous les éléments requis ?
- Comment imaginer que les agents bénéficieront des formations adaptées alors que le contexte ne permet pas de garantir le maintien des sessions de formation ?

Et tout cela dans le cadre de la résilience supposée des collègues et sur laquelle table le DGFIP dans la conduite stratégique des changements plutôt calamiteuse . FO Finances 59 craint au contraire que les collègues n'auront pas eu le temps de mettre en place toutes les ressources pour appréhender l' adaptation nécessaire à leur nouvel environnement voire aux nouvelles fonctions dans les meilleures conditions malgré le professionnalisme qui les anime.

Étant donné toutes les interrogations qui demeurent et le manque de transparence sur les projets dans cette instance, FO Finances 59 exige la saisine de l'Inspecteur Sécurité et Santé au Travail et du médecin de prévention pour expertise de chaque projet et notamment sur les risques psycho sociaux. FO Finances demande que les rapports soient portés à la connaissance des membres de ce CHSCT avant l'installation des nouveaux services.