



CHSCT du 02 Décembre 2015

Déclaration liminaire intersyndicale

Monsieur le président,

Nous voici réuni une nouvelle fois afin de débattre de questions concernant l'hygiène, la santé et les conditions de travail !

Vaste programme !

Alors que le projet de loi de finances 2016 consacre une fois de plus le caractère non prioritaire de Bercy, le budget poursuit inexorablement sa baisse, les services vont subir de plein fouet une nouvelle vague de suppressions d'emplois, l'action sociale est littéralement amputée et la médecine de prévention voit ses crédits largement diminuer.

Ces politiques systématiques de régression et d'insécurité sociales constituent de véritables atteintes à la dignité des agents.

Ces attaques d'une très grande violence sont intolérables !

Elles ne pourront qu'aggraver la situation personnelle de nombreux agents.

C'est malheureusement ce qu'attestent, une fois de plus, les rapports annuels des Médecins de Prévention, des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail (ISST) et des Ergonomes sur le haut niveau de la souffrance au travail à tous les niveaux de la hiérarchie.

En ce qui concerne les PCRPs :

Dans le cadre du déploiement, à marche forcée, des restructurations touchant tous les services, toutes les missions, tous les départements, nous arrivons dans le Var, suite à une expérimentation *très positive*, (qualificatif vide de signification, puisque sans justification) à la mise en place des PCRPs.

Le schéma choisi dans le Var, semble être, à première et courte vue, parmi les trois possibles, celui qui aura le moins d'impact sur les structures existantes et affectations des agents.

Alors pourquoi cette restructuration si c'est pour ne rien changer ? Uniquement pour créer des structures plus importantes en nombre d'agents, afin d'absorber dans un proche avenir les prochaines suppressions d'emplois ?

Au-delà de l'esprit, venons-en à la méthode.

C'est là que ça se gâte : en effet, l'usage voudrait que lors de projets "importants" il soit fait application des dispositions de l'article 57 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011, lesquelles stipulent que *le CHSCT est consulté sur les projets d'aménagements importants modifiant...les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante...découlant de ...l'organisation du travail, avant toute modifications des cadences et des normes de productivité.*

Dans ce cadre, le CHSCT doit émettre un avis de nature à éclairer le CTL avant sa prise de décision.

Or, dans la République bananière de la DDFiP du Var, le CHSCT est seulement la caution "dialogue social" et on se fout royalement (dans une République, c'est fort !) de son avis.

Vous allez nous dire que les changements sont maigres puisqu'on l'a écrit nous-même supra !

Que nenni ! Ils ne sont pas maigres : si beaucoup d'agents ne changeront pas de RAN, certains ne pourront suivre leur mission sans en changer, d'autres vont de fait devoir changer de missions pour cause de répartition des DFE et de polycompétence, aucun service, et, a fortiori aucun agent n'a une vision raisonnable de la quantification du nombre de missions et des charges inhérentes à chacune d'entre elles !

Vos réunions métier n'ont associé que certains chefs de services, et pas un agent.

C'est l'opacité dans la transparence !

Est-il utile de vous rappeler que, dans le même temps, d'autres directeurs y ont associé l'ensemble des agents titulaires FI, CSP et des représentants des PCE et des pôles enregistrement ?

Derrière les réunions de présentation de la réforme tenues fin mai, le néant ! Non, pas le néant, une autre réunion abordant un peu les missions et rappelant les règles RH.

Bien sûr c'est utile, bien sûr les agents avaient des questions.

Mais d'autres, les plus importantes peut-être, souvent des questions "métier" n'ont pas pu être posées et n'auront de réponse qu'après le 1^{er} septembre 2016. Cela fait long et ça ne permet pas aux agents de se projeter sereinement.

Donc pour nous, et en restant dans la compétence du CHSCT, cette restructuration sera un nid à tensions, un nid à RPS, à burn out, alors que les services d'où seront issus les personnels, ne représentaient pas, jusqu'ici, le 1^{er} vivier de situations de stress au travail. Et sans doute, à cet égard, les prochains TBVS nous en diront sans doute davantage, mais sûrement trop tard !

Mais tout cela traduit sans doute votre vision de l'égalité des agents dans votre Direction !

En outre, l'absence de consultation du CHSCT relative à l'examen des réaménagements d'espaces est tout aussi invraisemblable. La fiche préparatoire à cette séance, valant information du CHSCT, indique laconiquement que, dans la plupart des sites, les locaux ont des espaces suffisants. Pour l'aire toulonnaise, on nous annonce une réflexion plus globale concernant le futur PCR, mais aussi d'autres services.

Comment faire plus lapidaire si ce n'est à ne fournir aucune fiche !

Vous n'avez donc rien de concret à soumettre au CHSCT. Aucun plan, aucune projection spatiale en lien avec les transferts d'emplois concernés n'ont été produits en qualité de documents préparatoires.

Que dire de l'absence des protocoles de fonctionnement entre services pourtant indispensables pour juger l'impact sur les agents des modifications de leurs missions ? Une fois encore, vous optez pour la simplicité en préférant ne pas communiquer.

Ainsi vous faites de la consultation du CHSCT une simple formalité en lui ôtant tout sens. Nous ne pouvons l'accepter et nous vous imposerons un nouveau CHSCT avec l'ensemble des documents nécessaires à la discussion.

En conséquence, nous refusons de nous prononcer dans les conditions actuelles.

Parlons maintenant de l'EDR :

Suite à la parution le 14 août 2015 de la note de service 2015/06/11146, concernant le temps de travail des agents de l'équipe départementale de renfort, nous vous avons interpellé afin d'obtenir des précisions quant à sa mise en application.

La méthode, pour le moins très laxiste, consistant à éditer une telle note, remettant en cause des années de pratique, un 14 août, en pleine période de congés, pour une mise en application au 01 septembre, alors même que la majorité des agents concernés ne pouvaient de fait être prévenu, nous avait largement choqué.

La direction locale s'est alors accordée un délai de réflexion afin de prendre en compte les divers problèmes, aussi bien humains que professionnels, que pose l'application de cette note.

En effet, même si la Direction Générale semble par le biais de cette « réflexion » avoir pour but une harmonisation complète de gestion de l'EDR, vouloir assimiler des missions qui n'ont rien en commun ne peut se réaliser en 15 jours.

Nous vous avons alors demandé qu'une concertation avec l'ensemble de l'EDR soit rapidement planifiée. En effet, comme nous vous l'avions dit, les agents de cette équipe souhaitent vivement vous rencontrer, afin de vous faire part de leurs préoccupations et des propositions qu'ils avaient envisagées.

Cependant, quelle ne fut pas notre surprise en voyant que cette réunion n'était ouverte qu'à 6 membres, alors que la totalité de l'équipe était en attente !

Quel camouflet pour les agents de l'EDR, quel manque de considération!

Était-ce si dégradant pour la direction de rencontrer des agents? Ou était-ce uniquement dirigé envers l'EDR? Si cette équipe avait eu la volonté de désigner des représentants, leurs élus syndicaux étaient là pour cela.

Or, leur demande expresse était d'être TOUS reçus !

Suite à cette réunion le 18 septembre, en comité restreint donc, où un certain nombre de propositions et demandes vous ont été soumises, la promesse a été faite par la direction de réunir la totalité de l'EDR rapidement.

Là encore, des problèmes de sémantique.

Il aura fallu attendre le 10 novembre, soit 2 mois après, pour que la direction prenne le temps de réunir ... les **représentants** de son équipe.

Comme quoi, les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

En effet, votre équipe s'était engagée à réunir l'EDR de manière régulière, la périodicité ayant été fixée à 2 réunions annuelles, à l'instar des autres départements.

Notons que l'unique réunion, à ce jour, de l'année 2015 se sera tenue...le 09 janvier !

Une telle réunion aurait justement été l'occasion de prendre contact avec une équipe dans laquelle a été intégrée un nombre non négligeable de nouveaux agents.

Agents, il faut le souligner, qui ont été amenés à se débrouiller pour, savoir de qui ils dépendaient, l'utilisation de leur ordinateur portable (à non, ils n'en ont pas encore tous, excusez-nous !), les problèmes d'habilitations, sans parler des divers problèmes de logistique !

Un minimum d'explications et d'accompagnement auraient été souhaitables, et cette réunion unanimement demandée en aurait été l'occasion.

Dans quel autre service voyez-vous des nouveaux arrivants livrés à eux mêmes, sans réception préalable par leur responsable ? Ou a-t-on vu que suite à la fusion effective de 2 équipes, aucune présentation de l'équipe encadrante n'ait lieu ?

Nous ne pouvons que constater une gestion déplorable de l'EDR.

Quant aux propositions de l'administration, là encore des efforts restent à faire !

En effet, le tableau de distances et de délais de route établi par la direction appelle quelques observations :

- La note 2014/01/10522 précise que la prise en charge doit se faire à partir la résidence familiale. Or, celle-ci n'a pas été retenue comme point de départ des calculs.
- Les délais de route semblent avoir été effectués sur le mode de calcul le plus rapide, sans tenir compte du fait que les agents ne peuvent utiliser les autoroutes qu'après accord de la direction, en contradiction totale avec la note 14-2014-PGF applicable à l'ensemble des agents du département.
- Enfin, le seuil de décompte proposé par l'administration semble peu important, au vu du temps réel de trajet effectué par les agents de l'EDR.

Ces modifications apportent de grands bouleversements au sein d'une équipe pourtant rodée aux changements. Cette décision injuste démontre une fois encore la large méconnaissance du fonctionnement des services.

Le CHSCT attire l'attention du président sur les conséquences à court terme que ces modifications pourront avoir sur l'équipe de renfort et demande expressément des améliorations quant aux propositions de l'administration.

L'EDR est une structure importante pour la vie, ou la survie, de certains de nos services. Ne la détruisons pas.

Le point n°3 de l'ordre du jour concerne leTBVS :

Nous sommes heureux de constater, avant la fin de l'année, la présentation du TBVS millésime 2014, document portant demandé depuis mai 2015.

Il nous avait été alors répondu que seule une signature manquait....

Au-delà de cette lenteur anormale, l'analyse annuelle d'un contexte professionnel qui a, pour partie, près de deux années de décalage temporel, n'a, à nos yeux, aucune pertinence si ce n'est

de mettre en évidence une incapacité générale à prévenir des situations sociales, individuelles ou collectives, qui se dégradent et pourraient nécessiter des ajustements et/ou corrections de l'organisation du travail ou des conditions de vie au travail.

Si l'analyse des indicateurs de l'avancement des travaux et des résultats de l'ensemble des unités de la DDFiP du Var étaient autant considérés que ne le sont les indicateurs RH relevant du TBVS, vos perspectives de carrières ne se regarderaient non pas par devant mais plutôt en se retournant.

Dans le TBVS, un service, le SIP de TNO auquel est adossé l'accueil commun, apparaît comme potentiellement à haut risque en matière de RPS. En effet, celui-ci se situe en tête de classement en matière de demande d'arrêt de maladie de courte durée, d'agressions verbales et d'écarts horaires. Ce contexte n'est pourtant pas nouveau puisqu'il demeure inchangé depuis 2013. Actuellement, ce SIP est toujours signalé en point d'alerte et ce en dépit d'une interpellation, courant septembre, suite à un retard d'ouverture de l'accueil et la venue de M. PAREJA pour rencontrer les agents et leurs représentants. Depuis, la DDFiP du Var n'a envisagé aucune réunion pour faire avancer ce sujet par une amélioration organisationnelle. Nous attendons du président du CHSCT qu'il rappelle, en responsabilité, au DDFiP du Var, ses devoirs en matière de prévention des RPS.

Sans attendre, considérant que les agents de ce service sont dès aujourd'hui en droit d'alerte, les représentants au CHSCT vont entamer une enquête de service.

Abordons maintenant la situation du CFP de La Roquebrussanne :

Là encore, M. Le Président, l'intersyndicale se doit de vous interpellé une nouvelle fois à propos d'une opération qui semble pour le moins peu rationnelle.

Nous avons soumis à votre attention des éléments concrets lors de la liminaire du CTL du 1er octobre 2015.

La fermeture de ce CFP, uniquement motivée par une recherche d'économies budgétaires, ne satisfait en rien les usagers, les ordonnateurs et les agents.

Bien que le contexte professionnel ne soit pas des plus facile à la Roquebrussanne, nous tenons à souligner que cette situation a été voulue par la direction, et qu'elle permet maintenant de justifier sa fermeture.

Un apport d'effectifs aurait permis à nos collègues d'exercer dans des conditions normales leurs activités professionnelles !

Quant au transfert de la mission recouvrement au SIP de Brignoles, là encore aucun plan n'est fourni. Il est donc demandé au CHSCT de se prononcer sur de simples bonnes intentions. Cependant, le CHSCT n'est pas une simple chambre d'enregistrement de vos décisions prises unilatéralement et sans projets concrets, qui plus est dans l'urgence, et qui finissent toujours par dégrader les conditions de travail des personnels. Alors que l'on demande, sans cesse, un grand professionnalisme aux agents, nous sommes confrontés à un véritable amateurisme de la Direction qui frise l'irresponsabilité en matière de restructuration.

Là encore, nous vous imposerons un nouveau CHSCT avec l'ensemble des documents nécessaires à la discussion car nous refusons de nous prononcer dans les conditions actuelles.

Regroupement des services de Direction

Ce projet structurel est le seul point inscrit à l'ordre du jour de ce CHSCT pour lequel des plans sont produits. Néanmoins, des points importants ne sont pas abordés. Ainsi, aucun état précis du nombre d'emplois transférés ne nous est communiqué. De même, la problématique habituelle des places de parking semble ignorée. Compte tenu du nombre d'agents qui travailleront sur ce site, il serait également important d'examiner l'espace de convivialité. Enfin nous constatons que la Direction a décidé de faire disparaître la caisse et ce, sans aucune discussion préalable avec les représentants du personnel pour mesurer l'inévitable répercussion sur les plus proches services.

Une fois de plus, il va falloir revenir sur ce regroupement à l'avenir.

Enfin, nous ne saurions terminer cette liminaire sans aborder la volonté affichée de la direction de limiter le nombre d'experts lors des séances des réunions plénières.

Nos demandes sont règlementaires et ne sont en aucun cas excessives, si on les compare à certains départements où, par exemple, un DDFIP a accepté récemment 80 experts lors d'un CTL.

Est-ce à dire que le DDFIP du Var veut limiter les débats au sein de ses instances ? La plus value apportée par les experts ne semblent pas intéresser notre administration...

Arrêtez de nous parler de dialogue social, cela en devient risible, alors que le sujet est grave! Vous affichez par là même votre mépris des agents que les organisations syndicales représentent.

Il vous appartient maintenant de prendre toutes vos responsabilités en prenant en compte la réalité très dégradée des conditions de travail des agents dans les services.