

Déclaration liminaire CHSCT du 4 octobre 2016

Monsieur Le Président,

L'entreprise de régression sociale, qui est en marche au travers de la loi travail, est aussi à l'œuvre dans la Fonction Publique et particulièrement dans les ministères économiques et financiers.

Partout, une même logique impose les dérèglements, la réduction de l'action publique, la flexibilité, la suppression des droits et l'inversion de la hiérarchie des normes à coup de 49-3 (loi El Khomri) ou de décision arbitraire (PPCR).

Les « *lignes directrices* » du Directeur Général sont autant de lignes destructrices de notre administration, ouvrant la voie à sa disparition : suppressions de services, « dématérialisation » forcée et forcenée, suppressions d'emplois et restructurations incessantes. Tout cela sur fond de dérèglementation de la gestion des personnels.

Pire encore : la volonté de mettre en place le prélèvement à la source, que nous refusons et que nous combattons, est annonciatrice de l'explosion de l'organisation de notre Direction Générale.

En outre, malgré ses discours rassurants, le Directeur Général n'a pas su défendre son Administration et une nouvelle saignée est programmée dans les effectifs pour 2017.

Alors que le projet de loi de finances sera bientôt en débat, l'« exemplarité de Bercy » ne peut pas se résumer à n'être prioritaire qu'en tant que numéro un des contributeurs aux suppressions d'emplois de fonctionnaires.

La rigueur budgétaire, qui voudrait se masquer derrière l'affichage des progrès des technologies de l'information et de la communication pour justifier les diminutions de moyens en particulier humains, est dévastatrice à la fois pour les missions et les conditions de travail des agents.

Cette dégradation des conditions de travail s'illustre notamment par la progression des situations de souffrance au travail, d'épuisement, voire de Burn Out et pour nos organisations syndicales, ces phénomènes sont à mettre en relation avec la pénurie d'emplois, les restructurations et réformes incessantes ainsi que les objectifs de rentabilité.

Quelques chiffres 2015 rappellent la triste réalité de cet état des lieux :

- 3102 situations de souffrances exprimées par les agents,
- 188 situations de harcèlement moral,
- 180 états d'épuisement professionnel déclarés,
- 37 syndromes psycho-traumatiques.

Pour les syndicats Solidaires, CGT et F.O, l'urgence des personnels est d'agir à la DGFIP, l'urgence est de combattre ces logiques aujourd'hui à l'œuvre qui mettent en danger nos emplois et nos conditions de travail et qui fragilisent chaque jour davantage le service public financier et fiscal.

Dès lors, les personnels seront appelés à se mobiliser pour exiger :

- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations
- le renforcement des moyens humains et budgétaires
- le maintien et le renforcement des droits sociaux des agents, une réduction des écarts de rémunération par une revalorisation des régimes indemnitaires et une véritable reconnaissance de leurs qualifications et pour refuser la mise en place de PPCR et du RIFSEEP
- une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail
- le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines

Concernant plus particulièrement ce CHSCT, plusieurs points appellent de notre part des observations :

- **Sur le rapport annuel de la médecine de prévention**

Il faut tout d'abord saluer l'abnégation du médecin coordonnateur régional qui, outre les missions à accomplir sur le département des Bouches-du-Rhône doit régulièrement se déplacer à Toulon.

Cette situation pourrait sembler naturelle si elle n'était pas la conséquence du manque d'attractivité du métier qui empêche notre ministère de trouver un médecin varois, et si le temps passé dans le Var ne diminuait pas la disponibilité du Dr Verdière-Rodrigues dans son département.

L'épidémie semble s'étendre aux départements des Alpes où le médecin du O4 gère également les Hautes-Alpes.

Comment dans ces conditions accomplir au mieux les missions de surveillance, de conseil, d'assistance, d'aménagements de postes, cette dernière par exemple devant s'accomplir, à une exception près, sans déplacement sur l'unité de travail des agents ?

Pour ce qui concerne la surveillance médicale, le commentaire du guide méthodologique qui s'y rapporte note le faible taux d'absentéisme. Si on le rapproche des données chiffrées de l'activité, le tout semble manquer de cohérence : en effet s'agissant de la surveillance médicale quinquennale (basée sur le chiffre terminal de l'année de naissance) 304 agents devaient en bénéficier en 2015, 30 ont été visités. Quant à la Surveillance Médicale Spéciale, 111 agents devaient être visités, 38 l'ont été.

Nous savons depuis longtemps (3 ans dans le Var) que l'administration a jeté l'éponge en matière de surveillance médicale quinquennale. Cela ne facilite pas la prévention de certaines pathologies diagnostiquées au gré des visites systématiques réalisées jusqu'en 2012.

Nous sommes donc heureux de la présence du Docteur Verdière-Rodrigues, qui en complément de la présentation de son rapport annuel de 2015, ne manquera pas, du moins nous l'espérons, de nous informer de l'état d'avancement du recrutement du médecin de prévention destiné au département du Var.

- **Sur l'amiante à la Cité Administrative**

Suite à un droit d'alerte déposé par des membres du CHSCT, la DDFIP du Var a décidé de faire expertiser les sols de la Cité Administrative. L'expertise qui a été menée par le cabinet Zannotti & Associé a permis la mise à jour du DTA.

Dès la lecture du rapport de l'expert, nous vous avons signalé un désaccord portant sur l'absence de qualification en AC1 de certains sols rendant obligatoires leurs traitements.

Suite à cette intervention, une nouvelle visite a été programmée à l'issue de laquelle le bureau Zannotti a accepté de réviser le classement de plusieurs locaux qui, au final, seront traités.

Notre démarche n'a jamais été de remettre en cause les qualifications et les conclusions de l'expert, mais de comprendre pourquoi certains sols endommagés n'étaient pas considérés comme à traiter. Associer les membres du CHSCT à l'ensemble de la procédure aurait été bénéfique non seulement pour les participants à la commission d'enquête, mais aussi pour les agents inquiets de travailler dans des zones où les sols sont endommagés.

La DDFIP a donc obtenu l'accord de la centrale pour le financement de ces travaux. Vous nous avez annoncé le début de ceux-ci dans des délais très courts.

Quand auront-ils lieu ?

Satisfaits d'avoir obtenu cette prise en charge, nous regrettons, malgré tout, que le traitement de l'amiante soit toujours réalisé sous la contrainte, comme pour le site de Vert Coteau, mais aussi partiellement et dans le cadre de réformes, comme pour le site de Saint Bernard lors de la création des SIP. Le traitement et le retrait de l'amiante dans nos locaux n'est pas à prendre avec légèreté. Les dégâts qu'il provoque ne sont plus à prouver.

Pendant des années, des travaux avec percements et des nettoyages plus que superficiels ont été réalisés dans nombre de locaux de la DDFIP du Var, en présence des agents, et ce, sur des matériaux qui se sont avérés contenir de l'amiante. A ce sujet, qu'en est-il pour les agents qui ont du subir cela ?

Quant aux DTA, nous ne savons toujours pas s'ils sont à jour pour l'ensemble des services de notre direction, alors que la question vous avait été posée, il y a maintenant plus d'un an. et pour laquelle nous n'avons toujours pas de réponse (on a dit qu'on le sait pas, c'est qu'on n'a pas eu de réponse).

- **Sur la fermeture de la trésorerie de Rians au 01 janvier 2017.**

Vous nous avez indiqué lors de la présentation de l'ASR 2017 la fermeture de la trésorerie de Rians. Nous vous rappelons à ce sujet notre totale opposition au démantèlement du réseau de la DGFIP.

La décision finale a été de transférer la totalité des sièges et des missions (hors gestion de l'EHPAD) vers la trésorerie de Barjols, soit un transfert de 11 collectivités, de plus de 20 M de prises en charge et un peu moins de 1800 comptes RAR.

Or dans les faits, les 3 sièges transférés risquent de ne pas être pourvus en totalité, et le ratio charges/emplois, alors décuplé, sera difficilement gérable par les effectifs présents à Barjols.

Quant aux travaux d'aménagement prévus, de nombreux points seront à discuter au cours de cette instance.

- **Sur la fermeture de la recette des finances**

Là encore, la décision unilatérale de la direction a été d'opter pour la fermeture de la RF à compter du 01/01/2017, date de suppression du poste de RFT, avec un transfert progressif des missions pendant 9 mois. Nous tenons à souligner le travail d'aide, de soutien et d'animation que cette structure apporte aux trésoreries mixtes du département. Si le maintien de la structure jusqu'au 31 août 2017 va permettre un transfert progressif des missions, et facilitera les mutations éventuelles des agents de Draguignan, il est cependant à craindre que là encore, seuls des sièges vides soient transférés en direction, que ce soit au PGF ou au PGP (malgré le renfort d'un cadre B dans cette dernière structure). Les agents toulonnais des 2 pôles seront alors fortement impactés et les conséquences de ce sous effectif risquent d'avoir des répercussions sur la totalité du réseau,

Et qu'en sera-t-il des locaux domaniaux vacants ? Quels projets à court ou moyen termes sont envisagés ?

- **Sur le transfert de l'enregistrement.**

Très majoritairement, les agents affectés en SIE sur les missions d'enregistrement sont favorables à la création de deux Services Départementaux de l'Enregistrement dans le Var plutôt qu'à celle de deux SPFE.

Le CHSCT ne peut qu'appuyer cette position au regard des avantages et inconvénients des deux solutions. Comparons les deux solutions :

Combien de services impactés ? Pour les SPFE, 4 services, pour les SDE 2 services.

Quelle évolution en termes de localisation ? Pour SPFE il faut déménager l'enregistrement des SIE vers les SPF. Cela nécessite des aménagements à la fois pour les bureaux accueillant les agents mais aussi pour les espaces d'accueil. Pour les SDE la configuration actuelle convient parfaitement si ce n'est qu'il faudra aménager un bureau pour chaque Chef de service.

Concernant les affectations des agents ? la fiche d'impact n'aborde pas cette question qui est pourtant très importante en particulier pour les agents de catégorie B qui représentent la moitié de l'effectif. En effet dans la solution SPFE, les agents qui suivraient la mission devraient changer de spécialité passant du Professionnel au Particulier. En SDE, les agents conservent leur affectation actuelle Professionnelle.

En termes d'accueil des usagers, la solution SPFE implique un accueil unique assuré par les agents de l'enregistrement. La majorité des usagers qui viennent physiquement à l'enregistrement aujourd'hui sont des particuliers ou des professionnels dont l'interlocuteur principal à Toulon est soit le SIP (Cité administrative) ou le SIE (St Bernard). Aussi il y a unité de lieu entre les services de l'enregistrement et les autres services recevant ces usagers.

Au contraire, comme l'indique la fiche d'impact que nous citons, *« la grande majorité des usagers des SPF est quant à elle constituée à ce jour, de professionnels qui déposent et récupèrent leurs demandes de renseignements et de publication sans poser de question »*. Il n'en demeure pas moins que l'agent affecté à ce poste, assure également l'exécution d'autres tâches.

La solution SDE permet de conserver l'accueil actuel à l'enregistrement ce qui convient à la majorité des usagers physiques de ce service.

Rien ne s'oppose à la création de deux SDE, un SDE à Toulon et un SDE à Draguignan comme cela s'est passé dans les Alpes Maritimes où le DDFIP a créé 2 SDE à Nice et Grasse pas plus tard que la semaine dernière..

C'est pourquoi les représentants SOLIDAIRES, FO et CGT au CHSCT demandent le vote d'un vœu au CHSCT concernant la création de 2 SDE dans le Var en lieu et place de deux SPFE.

- **Sur le déploiement de l'application MEMO**

Le module MEMO, qui doit s'intégrer dans l'application RIALTO, utilisée par les agents qui participent à la mission Contrôle Fiscal Externe, fait actuellement l'objet d'une campagne de formation de formateurs, avant d'être diffusée localement.

En regard de l'information laconique déclinée dans certains CHSCT du territoire, se résumant à la note du 22 juillet 2016 assortie d'une magnifique fiche d'impact tirée à 150 exemplaires pour être diffusée au cours de toutes les réunions des CHSCT de France et de Navarre, certains membres du CHSCT ayant

voix délibérative vous ont demandé par courriel du 23 septembre une présentation plus complète que la simple lecture de la note du 22 juillet.

Cette information détaillée serait de nature à permettre au CHSCT de donner un avis pertinent au CTL qui suivra et qui devra aborder, lui aussi, ce point.

Nous réservons donc nos questions, observations et commentaires à une prochaine réunion.

- **L'accueil de la DDFIP Besagne :**

Vous avez été interpellé le 2 septembre 2014 sur la fermeture de l'accueil du site Besagne.

M.PAREJA a fait la réponse suivante :

« M COLIN qui assure, désormais, l'accueil est en congés du 05 au 23 septembre inclus. Il constate, au fil du temps, une baisse continue des usagers se présentant sur le site. Durant son absence, un test sera pratiqué avec une ouverture limitée à trois matinées par semaine. Bien entendu, une sonnette est posée pour les personnes qui se présenteraient en dehors des heures d'ouverture (RNF en particulier). La sonnette débouche à la BLI et les usagers seront accompagnés dans les étages si besoin est. La For Pro assurera l'accueil des stagiaires. Au retour de M COLIN, l'accueil reprendra comme aujourd'hui et si le test pratiqué légitime un réexamen pérenne des horaires d'accueil du public, la procédure institutionnelle serait lancée.

Évidemment, si vous aviez jugé adapté de poser simplement la question, c'est cette réponse qui vous aurait été apportée. Cela aurait évité, encore une fois, que vous vous lanciez dans des supputations infondées. »

Finalement nos supputations n'étaient pas infondées et notre méfiance concernant la méthode que vous utilisez totalement justifiée.

À ce jour, L'accueil n'a pas ré-ouvert, nous sommes le 4 octobre, soit 10 jours après le retour de l'agent. Cette manière de procéder ne nous surprend plus venant de la direction.

Aujourd'hui, vous vous asseyez tout simplement sur les règles qui régissent toute modification d'ouverture, d'accueil, de travail, vous niez le rôle et les responsabilités du CTL et du CHSCT.

Nous vous demandons de ré-ouvrir l'accueil.