

## C'EST AINSI ...

C'est par cette réponse argumentée que le responsable du pôle fiscal de la DRFIP a répondu à une série de questions posées par un des représentants CGT au sujet de la fusion de Services Impôts des entreprises (SIE) de la DRFIP 31. Même s'il a ensuite été poussé à être plus prolixe, c'est une illustration de la qualité du dialogue social en vigueur dans les administrations financières et sur l'ensemble du territoire, comme nous l'avons évoqué dans notre déclaration liminaire (à retrouver [ICI](#)).

### Réforme régionale de l'INSEE

La direction de l'INSEE a fait une présentation précise des fusions, aménagements et déménagement de missions qui sont en cours à l'INSEE, induites par la fusion des régions Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon.

La CGT a relevé que cette régionalisation, à l'INSEE comme dans les autres administrations, était propice aux transferts et regroupements de missions avec, à chaque fois, des évaporations d'emplois (les fameuses économies d'échelle !).

L'intervenant de l'INSEE a précisé dans son exposé que son administration, suite à une expression de mal-être des agents d'une unité, les a invités à rencontrer le médecin de prévention (c'est une idée qui germe rarement dans les cerveaux monomaniaques des dirigeants d'autres administrations financières, ils se reconnaîtront sans peine ...). Il a reconnu qu'il y a une difficulté des collègues à intégrer les informations communiquées par l'administration dans le cadre d'une réforme. Les inquiétudes inhérentes à un bouleversement de son activité professionnelle conduisent souvent à des interrogations multiples, des réflexions sur des scénarii improbables, qui sont une réaction humaine à la peur du changement. Ceci aboutit parfois à échafauder sur la foi des rumeurs qui circulent dans les services, sans forcément de fondements sur les textes de présentation de la « réforme ». Quel que soit l'avis que nous puissions avoir sur le bien-fondé d'une « réforme », il est de l'intérêt de tous de ne pas galvauder l'action des acteurs de prévention ayant à se préoccuper de la santé des agents.



La CGT a rappelé que le Conseil d'Etat venait de s'inquiéter que la consultation insuffisante (étymologiquement, le « conseil ») des instances que le législateur avait pourtant estimé suffisamment nécessaire pour en faire un préalable à toute prise de décision. Les CT et CHSCT entrent dans ce cadre et force est de constater que leur consultation s'effectue rarement dans cet esprit.

Ainsi, si ces instances ne doivent travailler ni dans l'urgence et la précipitation, ni dans l'imprécision quant aux informations remises – conditions nécessaires afin qu'elles jouent pleinement leur rôle de conseil et d'analyse – l'objectif des directions reste bien souvent de se débarrasser au plus vite de ce qu'elles considèrent comme des obstacles à leur course en avant dans la mise en place des « réformes ».

### Construction d'un bâtiment neuf pour la brigade des Douanes de Millau

Sa mise en service est retardée au printemps 2017 (la fin des travaux était initialement fixée à fin 2016).

Le représentant de la Douane a fait remarquer que les agents ont été largement associés au projet. S'agissant de la création d'un service et de ses locaux, la CGT note avec satisfaction que l'ensemble des acteurs de prévention ont été consultés (inspecteur santé et sécurité du travail, médecins de prévention, assistant de prévention). Les fonds alloués par le CHSCT 31 au financement d'un pont élévateur (15.000 euros) ont été restitués au CHSCT pour cette année du fait du retard pris dans les travaux. Ils seront re-alloués sur le budget 2017.

L'ensemble des organisations syndicales a donné un avis favorable au projet. C'est rare mais c'est possible quand l'administration développe un projet qui intègre la problématique des conditions réelles de travail et respecte les procédures prévues.

## Enquête SUMER (Surveillance médicale des salariés aux risques professionnels)

Les médecins de prévention ont présenté cette enquête

L'enquête Sumer a déjà été réalisée à trois reprises par des médecins du travail, transformés pour l'occasion en enquêteurs, en 1994, en 2002-2003 et en 2009-2010 (vague qui a intégré la fonction publique). D'une période à l'autre, son champ s'est élargi et son questionnement s'est enrichi. La forte mobilisation et la qualité de l'expertise des médecins enquêteurs ont contribué à la reconnaissance de cet outil comme base de données essentielle tant au niveau national qu'europpéen. Comme pour les précédentes enquêtes, la coordination est assurée par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et par la Direction générale du travail (DGT) via l'Inspection médicale du travail (IMT). La Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) et la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du Ministère de l'Éducation nationale, apportent leur contribution sur leurs domaines de compétences. Le comité scientifique est composé d'experts en statistiques, épidémiologie, ergonomie, psychodynamique du travail, toxicologie... issus de diverses institutions de prévention ou de recherche. L'enquête Sumer permet à l'État et aux partenaires sociaux de mieux cibler une politique du travail et de prévention. La répétition de ces enquêtes au fil du temps permet d'évaluer les effets de ces politiques de prévention et d'observer l'émergence de nouveaux risques.

La CGT a profité de cet échange sur la surveillance des risques pour revenir sur le tableau de présentation de l'activité médicale 2015, qui détaillait les aménagements de poste et d'horaires proposés aux directions après visite médicale d'un agent (visite quinquennale, annuel ou spontanée). Nos représentants se sont étonnés des résultats présentés, notamment concernant la DRFIP 31. En effet, le décret 82-453 qui régleme nte l'activité relative aux CHSCT dans la Fonction publique prévoit que les refus par les directions des aménagements préconisés par le médecin de prévention doivent être motivés et présentés à CHSCT. Lors de la précédente réunion, le représentant de la DRFIP avait déclaré la main sur le cœur qu'il n'y avait qu'un seul aménagement qui n'avait pas été suivi d'effet en 2015.

Voici les données présentées aux représentants des personnels :

Aménagement	DRFIP	ENFIP	INSEE	DOUANE 31
Nombre d'agents concernés	99	8	8	11
Matériel préconisé	58	6	5	6
Matériel accepté	48	6	5	0
Matériel refusé	0	0	0	0
Conditions d'exercice proposées	39	3	3	6
Conditions d'exercices acceptées	18	3	3	3
Conditions d'exercice refusées	0	0	0	0
Affectations préconisées	11	0	0	3
Affectations acceptées	4	0	0	0
Affectations refusées	0	0	0	0

La préconisation qui pose le moins de problème est celle de l'attribution de matériel. La raison en est simple : le matériel est financé sur les crédits CHSCT, donc pas de souci pour les directions ! Lorsqu'il s'agit des conditions d'exercice (par exemple, aménagement du temps de travail, télétravail, place de stationnement, contre-indication de contact avec le public ...), cela se complique, notamment à la DGFIP. Ainsi, il n'y aurait pas de refus mais sur 39 préconisations, 18 sont acceptées. Quid des 21 autres ??? Les représentants de la DRFIP ont bien tenté d'expliquer que ces préconisations mettaient parfois du temps à être mises en œuvres, certaines pouvaient avoir été prescrite en fin d'année 2015 et donc leur acceptation effective l'année suivante, ces « excuses » n'ont pas convaincu le président du CHSCT qui a demandé à l'ensemble des directions de faire un point précis sur le sujet et de le présenter lors de la réunion de décembre 2016. La CGT sera particulièrement vigilante à ce que la transparence soit de mise dans ce domaine.

## **Douane : création de la cellule régionale des tabacs à Portet sur Garonne**

Cet examen résulte de la saisine du CHSCT par le CT des Douanes qui a estimé que, pour rendre son propre avis, il devait connaître celui du CHSCT compte tenu de l'impact probable de la réorganisation envisagée sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de nombreux agents.

**La CGT a fait le choix de vous soumettre l'intégralité de l'argumentation du CHSCT sur cette « réforme » dans la mesure où elle est emblématique de la démarche que nous souhaitons voir développée dans nos administration et qui n'est – rappelons-le – que la déclinaison de la réglementation en vigueur en matière de santé, sécurité et de conditions de travail :**

*« Depuis plusieurs années en effet, un mouvement de concentration des tâches de gestion ou de gestion et contrôle sont enlevées aux bureaux des douanes périphériques pour être confiées à un bureau centralisateur toulousain ou national.*

*Ainsi en est-il des céréales et de la Taxe générale sur les activités polluantes (TGAP-2012), des produits énergétiques (2015), de la fiscalité routière (non présenté à ce jour devant les instances consultatives malgré une échéance au 01/01/2010) et des tabacs. Peu à peu, c'est toute l'activité des bureaux des douanes qui disparaît emportant dans le mouvement des effectifs.*

*Ce qui est vécu par les agents comme un démantèlement et une longue agonie est source de souffrance au travail et d'accroissement des RPS que peuvent mettre en lumière les indicateurs sociaux. Par ailleurs, dans certains cas, l'éloignement des services de contrôle génère de nouveaux risques, notamment routiers et RPS (articulation vie personnelles/vie professionnelle). Enfin, les nouvelles organisations qui se mettent en place (suivi informatique/dématérialisé, travail en mode « prestataire » qui diminue voire supprime les capacités d'initiative) ne paraissent nullement prises en compte dans la conduite de ces changements.*



*C'est la raison pour laquelle le comité technique, consulté sur la question de la création d'une cellule régionale des tabacs (qui induit le déplacement de missions de la périphérie vers le centre), a souhaité bénéficier du concours du CHSCT compétent ainsi que le prévoient les textes (articles 34 du décret 2011-184 et 48 du 82-453).*

*Cette saisine est indépendante du caractère important ou non (au sens du décret 82-453, article 57) de la réorganisation envisagée que l'étude du projet pourra ou non faire émerger – même si les éléments évoqués ci-dessus permettent d'en apprécier l'ampleur dans le contexte rapporté.*

*En tout état de cause elle se fonde sur la jurisprudence du conseil d'Etat qui valide que le Comité technique saisi d'une question a toujours la faculté de solliciter le CHSCT ainsi que le rappelait le rapporteur public dans l'affaire 369170 (arrêt du 02/07/2014) : « Si la fédération Sud-Education estimait que le CHSCT devait donner son avis sur la réforme des rythmes scolaires, il suffisait à ses représentants au comité technique de solliciter cet avis »*

*C'est dans cet esprit que les représentants du personnel au comité technique de Bordeaux ont pris une délibération afin d'obtenir les conseils de la présente instance dans le champ de compétence qui est le sien à savoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.*

*Quel que soit le mode de saisine de notre assemblée, on ne peut que se féliciter que les profondes réorganisations qui bouleversent les collectifs de travail fassent l'objet d'une attention particulière du point de vue de leur impact sur les personnels et particulièrement sur leur santé dont rappelons la que l'OMS la définit comme « **un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité... Un « état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ».***

*Le guide fonction publique sur les RPS conclut ainsi : « **Dans cette approche, la dimension sociale joue un rôle essentiel. Mettre en œuvre une politique de prévention des risques pour la santé mentale revient à tendre vers une organisation du travail qui permette à chacun intégration et reconnaissance.** » Cette préoccupation est une nouvelle fois attestée dans le guide fonction Publique pour l'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources de publication récente (juin 2016).*

*Sur la procédure, nous rappelons que le rôle du président du CT se borne à communiquer au CHSCT la saisine écrite qui émane du comité technique. Cette transmission n'est pas subordonnée à des considérations d'opportunité et son appréciation sur les conséquences juridiques de cette saisine lui appartient et relèveront, le cas échéant, du contrôle du juge. Notre règlement intérieur prévoit que le comité se réunit « sur demande du ou des comités techniques auxquels le CHSCT apporte son concours ». Dans ce cas, « la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour » et « le comité se réunit dans le délai maximal d'un mois à compter du jour où la condition requise (...) pour le réunir a été remplie ». Nous notons que la délibération a été prise le 12 juillet et que sa transmission par le président du comité technique a été effectuée le 1<sup>er</sup> août. Nous sommes le 4 octobre. »*

Nous avons en outre réaffirmé le souhait de voir les projets examinés par étapes afin de garantir la qualité de l'avis attendu. Il appartient à l'administration d'anticiper suffisamment sur ses projets pour permettre cet examen conformément à la réglementation en vigueur. Cette nécessaire anticipation figurait déjà dans une note ministérielle de... janvier 2007 !

Selon nous, après consultation de nombreux experts de ces questions, l'examen sérieux d'un projet se fait en trois phases :

- 1 – Le premier temps est celui de la présentation du projet. Celle-ci doit être suffisamment claire et précise pour que chaque membre du CHSCT puisse en mesurer les enjeux. L'administration doit fournir tous les éléments utiles à sa compréhension (article 74 du décret 82-453).
- 2 – le CHSCT présente, au titre de l'article 51, des mesures ou actions alternatives et/ou complémentaires. Un débat a lieu en séance au cours de laquelle l'administration répond clairement à chacune de ces propositions ;
- 3- en considération des réponses apportées par l'administration, le CHSCT peut émettre un avis argumenté.

Le représentant des Douanes a expliqué que si le Comité technique peut saisir le CHSCT, le président du CT peut estimer que la saisine est inopportune et que c'est le cas dans ce dossier. D'autre part, l'Administration des Douanes considère que ce projet n'est pas important et ne nécessite donc pas l'avis formel du CHSCT.

La CGT a fait remarquer que l'effectif des collègues passe de 8,3 agents à 5,6 agents. (en diminution de 33% !), que l'organisation et les conditions d'exécution du travail (contrôles pilotés de l'extérieur, perte de connaissance des opérateurs) et l'évolution de la chaîne hiérarchique (création d'un étage supplémentaire avec la CRT) constituent des modifications dont on peut, à ce stade, présumer l'importance. De toutes manières, et quoi qu'en dise l'administration, la reconnaissance par la direction du caractère important du projet n'est pas un préalable à la saisine du CHSCT par le CT.

L'ensemble des 3 organisations syndicales a voté une délibération réaffirmant qu'elles entendaient bien répondre à la saisine du comité technique par l'émission de l'avis demandé et précisant qu'elles feraient inscrire ce point à l'ordre du jour autant que nécessaire pour émettre leur avis et ont demandé divers documents à cet effet.

Le représentant de la Douane a répondu laconiquement : « **Nous donnerons des informations complémentaire mais ne considérons pas ce projet comme important.** » C'est ainsi !!!



### **Fusion des SIE des sites Mirail et Rangueil au 1<sup>er</sup> janvier 2017.**

Ces 2 projets de fusion s'inscrivent dans le cadre de l'ASR (Adaptation des structures et du Réseau de la DGFIP) pour la période 2016-2019, c'est à dire qu'ils préfigurent l'organisation de la future DRFIP 31 à l'horizon 2017. Le cadre national se fonde encore et toujours sur : la rigueur budgétaire, entraînant : concentration des services et des missions, auxquels on peut ajouter dématérialisation et suppressions d'emplois. (Rappel PLF 2017 : suppression de 1630 ETPT à la DGFIP au 01 /09 /2017). Le projet qui nous est présenté aujourd'hui dans le cadre d'une « première information » s'inscrit tout à fait dans ce schéma.

### **Quelques éléments de contexte.**

Les 1<sup>o</sup> annonces des projets de fusion ont été faites courant mars 2016 suscitant l'inquiétude d'une majorité des personnels concernés, voire un rejet de la démarche pour certains. Des groupes de travail réunis à l'initiative de la Direction locale n'ont réunis qu'un faible nombre d'agents. La raison ? Les aspects organisationnels imposés par la Direction et non négociables, entraînant perte de sens du travail, instauration de tâches répétitives, l'absence d'initiative, bref, une dégradation des conditions de travail,...

### **Sur les documents de travail remis par la DRFIP 31 :**

#### **La fiche d'impact.**

Elle précise que « *cette opération de fusion est importante tant sur l'aspect organisationnel et métiers que sur le volet aménagement et installation des agents* : c'est tout à fait exact !

Sauf que, la note complémentaire jointe en annexe, et qui doit permettre de détailler les principaux aspects de l'opération, se révèle très générale, et c'est un euphémisme, sur des points très importants.

## 1° le nombre d'agents impactés.



Il est indiqué « *près de 40 agents sur chaque site* ». L'absence de précision quant au détail des agents A, B et C, ainsi que sur les effectif des services impactés (emplois vacants notamment, et il y en a) ne permet pas d'apprécier si les moyens sont adaptés aux volumes de travail et donc de mesurer l'impact sur les conditions d'exercice des missions.

Par ailleurs, rien n'est dit sur la gestion future du nombre d'emplois : des suppressions futures serait un facteur défavorable car source d'intensification des charges de travail individuelles et collectives

## 2 ° l'organisation du travail va être modifiée.

C'est exact. Mais rien sur ce point ne figure dans la note annexe. Il y est indiqué : « *au sein des 3 pôles, une répartition des tâches a été définie* » ...Comment et à partir de quels critères ? Rien sur ces points.

Par ailleurs, rien n'est dit sur l'organisation des accueils physique, téléphonique de même que sur les opérations de caisse qui vont impacter d'autres services (SIP Sud-Ouest et SIP Ouest).

## 3° les postes de travail vont être modifiés.

Les projets de plan permettent d'avoir une idée du futur positionnement des bureaux dans les nouveaux services, mais nous dénonçons, à ce stade, l'absence des avis de l'ISST et du médecin de prévention sur l'ensemble des aspects relatifs à l'ergonomie et aux espaces de travail. Ce sont des aspects organisationnels fondamentaux, que l'on ne peut différer, comme cela est indiqué dans la fiche annexe.

## 4° le quotidien des agents.

La fiche d'impact précise que « le quotidien des agents ne sera pas impacté ».

La note annexe ajoute que « *les conditions d'installation du SIE fusionné de Ranguel sur un seul étage feront l'objet d'une étude particulière ultérieure* ».

Concrètement les agents de ce nouveau service vont être confrontés sur une même année (2017) successivement à 2 organisations nouvelles l'une sur 2 niveaux, une autre sur un niveau, sans parler du transfert de la mission Enregistrement à la Direction rue des Lois, le 1<sup>er</sup> novembre 2017 !!!

A ce stade, la CGT a exigé la production de tous les éléments permettant d'apprécier les conditions d'installation de ce service sur un seul niveau. Elle a également précisé que pour des raisons techniques, les SIE de la Cité Administrative n'ont pas pu fusionner pour l'instant : y avait-il une urgence à attendre le courant ou la fin de l'année 2017 pour fusionner les SIE du site de Ranguel ?

## 5° évolution de la chaîne hiérarchique.

Celle-ci va évoluer : 3 inspecteurs seront responsables du service organisé autour de 3 pôles. Or, il n'existe actuellement que 2 postes de cadre A dans ces nouveaux services. La fiche annexe ne dit rien sur ce point.

Enfin, l'on ne peut que déplorer à ce stade, l'absence d'information sur le calendrier des opérations de déménagement des bureaux et armoires ainsi que sur le calendrier des travaux nécessaires et inévitables dans ce type de réorganisation. L'absence de ces informations déterminantes pour l'analyse et l'approfondissement des impacts de ces projets sur la santé des personnels et sur les futures conditions de travail, ne permet pas d'avoir un débat constructif permettant de rendre un avis dans le cadre d'une prochaine réunion. En conclusion, la CGT ne peut que regretter la relative pauvreté des documents fournis à l'occasion de ce CHS CT sur ces sujets qualifiés d'importants.

**C'est la raison pour laquelle, nous avons proposé que soit soumise à vote la délibération exigeant la production des compléments d'information permettant au CHS CT de rendre un avis utile sur ces projets de fusion des services.**

Le représentant de la DRFIP a apporté les précisions suivantes :

- Le dialogue a été mené avec les agents qui ont souhaité y participer. Les comptes rendus ont été diffusés. 2 secteurs, une caisse unique et 3 pôles ont été notre ligne directrice. Selon lui, les vacances d'emplois auraient été identiques sans fusion des services. La CGT a répondu que la direction envisagera sans nul doute des économies d'échelle à moyen terme. Selon la DRFIP, les

cadres ont une latitude dans l'organisation, « la direction n'est pas « Big brother » », elle n'est pas là pour dimensionner les secteurs des services à la place des cadres.

- Concernant la caisse unique : nous avons avancé sur les protocoles. Nous nous sommes préoccupés du pré-quittancement et nous avons l'expérience de Colomiers.
- Carte bancaire : il y aura une réunion spécifique sur la comptabilité après sortie de la note annuelle sur Medoc. Nous répondrons lors du CT sur les flux comptables de caisse. Les services comptabilité déménageront après l'arrêté comptable annuel.

Vous le constatez comme nous, les réponses sont purement techniques et n'abordent en rien les questions sur les incidences de ces restructurations sur la santé au travail. A ce propos, l'inspecteur santé et sécurité a fait une intervention très remarquée en dénonçant le fait qu'il n'avait pas été associé au projet, ni les médecins. Il en a été de même, pour la Paierie régionale rue Roquelaine à Toulouse. La DRFIP a tenté de se défendre en haussant le ton et en bredouillant des explications, sans convaincre personne.

- Une délibération intersyndicale a été votée pour réclamer les éléments utiles afin que le CHSCT puisse rendre un avis éclairé sur la fusion des SIE.

### **Questions diverses**

La CGT a abordé le sujet de la suppression des 15 places de parking réservées au personnel de la trésorerie du CHU au sein de l'hôpital La Grave. La DRFIP a répondu ne pas être au courant. Le DRFIP en personne a été avisé de ce problème par courriel fin septembre. A suivre

L'assistante de prévention s'est rendue à la trésorerie de Caraman à la suite du signalement par certains agents de dysfonctionnement et dangers récurrents et non résolus depuis des années. La liste des doléances a été transmise de nouveau à la DRFIP, en leur signalant qu'un certain nombre de dangers avaient été particulièrement signalés par l'ISST dans son rapport technique de juillet 2015. Le seul engagement à court terme sera la pose d'une couche antidérapante dans l'escalier La CGT a insisté sur la possibilité de pose d'un climatiseur mobile au moins à l'étage et la nécessité d'isolation des combles par la commune propriétaire des lieux.

La situation de la collègue non-voyante affectée à l'accueil général de la Cité administrative a été évoquée par nos représentants. Selon, la direction, tout va bien, la collègue est satisfaite, elle est suivie par le correspondant « Handicap » ainsi qu'une association extérieure. Le CHSCT n'ayant jamais été associé à l'installation de son poste, une délégation se rendra dans les prochains jours pour se rendre compte sur place de ces conditions idylliques de travail. L'ISST a suggéré de tirer les conséquences d'un prochain exercice incendie. Pas bête ...

Enfin, la CGT a tenu à intervenir sur le fait que les douaniers, qui sont les agents parmi les plus exposés à des risques mortels, doivent supporter le choix de l'administration centrale en matière de vêtement et d'équipement, choix qui n'est éclairé par aucune instance susceptible d'examiner ces dotations du point de vue de l'hygiène, sécurité et conditions de travail et sans l'assistance d'aucun acteur de prévention (médecins de prévention, ISST, ergonome). Ce n'est pas normal !

Nous avons aussi exigé que les accidents du travail et fiches de signalement soient systématiquement transmis aux représentants du personnel en CHSCT et fassent l'objet d'une numérotation continue afin de faire cesser une « évaporation » certaine ainsi que nous avons pu le constater.

### **Vos représentants CGT au CHSCT 31 :**

Agnès RAGARU – CGT Douane Midi Pyrénées

Alain PRANDO – CGT DRFIP 31

Jean-Marc SERVEL – CGT DRFIP 31

