

Comité d'Hygiène et sécurité et des Conditions de Travail de la Haute-Garonne (CHSCT) du 18 décembre 2018

Les maîtres mots : « HARMONISATION, RATIONALISATION, MUTUALISATION ! »

Toulouse, le 11 janvier 2019

Vous pourrez trouver la liminaire de la CGT au lien suivant : <http://www.dgfip.cgt.fr/31/>.

Présentation du guide du Secrétariat général du ministère sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet

La CGT a expliqué que ce guide était un catalogue des bonnes pratiques vers lesquelles tendre dans la conduite des projets mais ne sera jamais appliqué, faute de moyens.

Le docteur Moulène est intervenu pour exprimer : « nous ne sommes jamais associé. Je suis en colère car nous sommes sollicité qu'en cas d'urgence mais jamais en prévention primaire ». L'assistante de prévention a également fait remarquer pour la DRFiP « qu'elle était souvent oubliée ». M. Chatail (DRFiP) a fait un mea culpa et sera attentif à l'avenir à l'association des acteurs de prévention.

La CGT a fait remarquer l'obligation de l'employeur vis à vis de la santé de ses agents. Le territoire alloué aux ISST, assistants de prévention et médecins de prévention est bien évidemment démesuré et ne permet pas qu'ils remplissent leur mission de manière correcte et sereine. **Comme le guide DGFIP sur les risques psycho-sociaux, y'a plus qu'à l'appliquer !**

Fermeture des divisions des douanes d'Albi et Auch – création d'une division à Toulouse

Petit rappel : Le directeur interrégional de Bordeaux et le directeur régional de Toulouse, d'alors, poussaient à la concentration de ces deux divisions sur Toulouse depuis 2014. Ils ont toujours refusé d'écouter nos arguments, d'étudier notre projet alternatif, de répondre aux demandes des représentants de ce CHSCT, d'accepter une expertise externe agréée de ce projet, etc.

La CGT a porté l'affaire devant le tribunal administratif de Bordeaux qui a annulé la procédure de conduite de ce projet en juin 2018.

L'administration aurait pu se saisir de l'occasion pour réexaminer un projet de concentration en métropole de services douaniers assurant un management de proximité. Il n'en est rien et la fermeture étant présentée une nouvelle fois à cette séance du CHSCT 31, la CGT a démontré, exemples à l'appui, que ce schéma, que l'administration présente comme idéal, n'est jaloué par personne. Qu'il s'agisse du nombre de divisions (encore plusieurs DR à 3 divisions sur un bien plus petit nombre de départements qu'en Midi-Pyrénées), de la concentration au siège de la DR (2 divisions hors DR de Mulhouse dans le 68 par exemple) rien n'obligeait l'administration à faire ce choix. De fait, l'élément immobilier et la densification de l'immeuble de la direction régionale de Toulouse – non-avoué évidemment – semble avoir joué un rôle déterminant dans ce choix.



Depuis, les choses ont changé : la concentration des divisions à Toulouse, c'est précisément le type même du regroupement au niveau régional que regrettait le Premier ministre le 10 juillet dernier (et traduit dans sa circulaire du 24/07/18).



Ce regret a été repris pas le ministre Darmanin le 11 juillet puis dans son courrier aux agents le 25/11 justifiant ainsi que le SNAD-CGT et la Fédération des Finances CGT lui aient écrit... courrier resté sans réponses à ce jour.

Placer ces deux services de commandement au cœur de Toulouse, c'est oublier l'étendue de notre circonscription avec ses 8 départements. C'est cet éloignement du

niveau local qui exaspère nos concitoyens.

Le projet nous est présenté dans un dithyrambe (on se demande vraiment comment on faisait avant et comment on fait ailleurs !). Dans les faits, nos tournées sur le terrain nous ont permis de vérifier la faible présence des divisionnaires dans les services, présence encore plus rare si on écarte les RCIC et autres contrôles d'exécution du service qui semblent être devenus leurs seuls objectifs. Or le rôle des divisionnaires (et adjoints) est bien plus large (et riche!). Il suffit de se référer aux différentes instructions les organisant qui n'ont pas été abrogées. En ces moments (qui durent) de profondes mutations réglementaires, techniques, organisationnelles, et alors que l'échelon hiérarchique que constituaient les chefs de subdivision a été supprimé de manière irréfléchie (à quand l'évaluation que nous réclamons ?), le rôle des divisionnaires et de leurs adjoints et secrétariat est crucial... à jouer sur le terrain et pas retranchés dans le château !

Parce que le dossier présenté est lacunaire, nous demandons – et obtenons – que ce projet soit réexaminé ultérieurement à la lumière de l'avis des médecins de prévention, de la réponse du Ministre, du bilan de la réorganisation et de son impact sur les services et les personnels. A cet égard, nous avons insisté sur la difficulté, pour les encadrants, d'exprimer leurs difficultés, tant auprès des médecins que de leurs pairs ou supérieurs. **A l'unanimité des représentants du personnel, aucun avis n'est donc donné sur ce point.**

Fusion des SIP et SIE de Toulouse Centre et Toulouse Nord

La CGT a dénoncé cette consultation de pure forme du CHSCT. Les travaux sont en cours et quasiment terminés, les déménagements sont en cours également. Le représentant de la DRFiP a expliqué : « ce n'est pas la première fois que l'on fait ce type de fusion. On n'a pas de raison d'être exagérément inquiet. Par rapport à l'avenir incertain de la Cité, nous avons fait des travaux a minima ».

La direction avait promis que les 3 SIP et SIE seraient associés tous ensemble à l'élaboration du projet. Les agents de Nord Ouest sont anxieux de leur sort dans le futur SIP ou SIE et les agents accueillants peuvent supposer que les collègues de Nord-Ouest auront le choix de rester ensemble début 2020. Nous avons demandé à ce que la direction aille communiquer sur place.

Les vitres des box d'accueil seront livrées fin janvier (problèmes rencontrés avec les artisans). Nous avons regretté l'absence d'informations sur l'impact de ces restructurations sur le PCE du Mirail et sur le transfert de gestion des communes de Blagnac et Beauzelle) notamment et avons expliqué que la fusion est essentiellement un réservoir à suppression d'emplois. Le SIE commence avec 20 % de l'effectif en moins, il y a déjà beaucoup de chaises vides (-3,3 en SIE et -3,4 en SIP). Des pistes pour le directeur lors du CTL de janvier sur les suppressions locales d'emplois ? Concernant la création d'un poste d'IDIV, l'administration nous a déjà informé que la chaise sera vide.

Aménagement du CDIF Rangueil

Les collègues du CDIF de Rangueil s'étaient invité massivement lors du comité technique du 19/10 pour dénoncer la réorganisation de leur service. Nous avons regretté que la visite dans ce service par le directeur ait eu lieu un mercredi après-midi avec la présence de la moitié de l'encadrement et de nombreux collègues absents !

La direction a expliqué qu'elle a écouté les collègues. Ils voulaient garder la sectorisation et travailler avec leur contrôleur au sein du secteur foncier. Installer les contrôleurs dans un même bureau était pour la direction « un choix d'entraide et de mobilisation ». Cette idée de bureau commun des contrôleurs a été abandonnée. Deux secteurs ont choisi un bureau mitoyen avec le contrôleur et le 3ème a conservé le contrôleur au sein du service.



Le directeur a temporisé sur la sous sectorisation. Pour la DRFiP, la distribution du travail dans cette organisation est une perte de temps. La CGT s'est félicitée de ce dialogue qui a été constructif et a permis de trouver une solution. Nous avons dénoncé l'adaptation de l'homme à la machine, contrairement à ce qu'énonce un des 9 principes de prévention. On travaille de plus en plus sur listes, nous devenons des robots. L'intérêt du travail sectorisé est de varier les activités au cours de la journée. C'est indispensable pour

la santé physique et mentale des agents. Nous nous opposons à ce retour « temps modernes ». Le travail doit être émancipateur pour l'être humain. C'est de moins en moins le cas dans nos services. Nous reviendrons rapidement vers les collègues.

Traitement de l'amiante au CFP de Muret – bât B

Le traitement de l'amiante à Muret devait avoir lieu au niveau du restaurant administratif. De l'amiante ayant été décelée en d'autres parties du bâtiment, une rallonge de crédit a été demandée au Ministère pour les travaux. Nous rappelons à l'administration qu'il conviendra de communiquer en temps utiles le plan de prévention et le plan de retrait aux agents et aux membres du CHSCT.

Impact immobilier de la fermeture des trésoreries de Balma, Nailloux et CHS Marchant

A la trésorerie du CHU (qui reçoit les collègues et les missions de l'Hôpital Marchant) : les espaces de travail sont insuffisants dans certains bureaux, l'ISST a confirmé cela. Le médecin s'est rendu à la trésorerie du CHU et a fait une note à la direction constatant que les agents vont être à l'étroit. La CGT est intervenue une fois de plus pour que soit réglé le problème de climatisation, en rappelant qu'en 2004, le CHSCT a financé les travaux à hauteur de 80 000 €. Une réunion est programmée en début d'année avec la direction de l'Hôpital.

Les problèmes de parking n'ont pas été évoqués avec les agents de Marchant. Les possibilités existent au CHU mais sont très limitées. La DRFiP a précisé que si le problème se posait, il serait examiné. Le CHSCT a voté une visite de la trésorerie du CHU en mars 2019.

Concernant Balma, la CGT a noté qu'à 15 jours de la disparition du site, la fiche d'impact ne mentionnait pas la situation des collègues. La responsable de la DRH a eu beau nous dire que les collègues le savaient depuis la semaine précédente, c'est un peu léger dans le cadre d'une restructuration connue depuis le printemps dernier ! De même, la direction n'avait aucune idée de la répartition des dossiers entre Balma et la Cité administrative au niveau de la fiscalité.

S'agissant de Nailloux, la CGT a rappelé le combat mené avec les élus et la population contre la fermeture de ce poste comptable. Nous nous sommes appuyés sur les propos du Président de la République (Cf. notre déclaration liminaire) pour continuer à réclamer le maintien de cette trésorerie. Nous avons rappelé la pétition des agents de Villefranche dénonçant le départ (non choisi) de la chef de poste et les conditions d'accueil des missions de la trésorerie de Nailloux. La direction a répondu qu'elle s'était déplacée à Nailloux et Villefranche. « *Nous avons répondu à un certain nombre de leurs questions et je pense que nous avons répondu à leur demande. Je pense que ce poste va pouvoir fonctionner normalement.* ». Nous vérifierons bien entendu tout cela avec les collègues. Une fois de plus, les médecins de prévention et l'ISST n'ont pas été associés à ce projet.

Droit d'alerte SIP de Balma

Pour la direction, le dossier est clos. Le plan d'action métier semble tout régler, la vie continue. La délégation CGT ne partage pas du tout ce satisfecit et a dénoncé la basse



vengeance d'une chef de service, qui s'est permise d'envoyer un mail de consignes fort dévalorisant à son adjointe, en mettant en copie l'ensemble des agents du service et l'ensemble des cadres supérieurs de la DRFIP chargés de la fiscalité. Une attitude qui n'a pas déclenché le moindre émoi de la part du responsable des ressources humaines. Cette volonté de défense de l'encadrement supérieur quelles que soient ses méthodes (on nous a répondu en substance : « elle quitte le service, ce n'est pas la peine de faire des

histoires ») nous a profondément indignés et n'augure rien de bon dans la gestion de futurs dossiers. Une nouvelle responsable de service prendra ses fonctions au 1^{er} février 2019. La CGT sera extrêmement vigilante à ce que le passage de témoin ne soit pas accompagné d'une liste noire des agents qui ont été signataires de la procédure d'alerte.

Droit d'alerte SIP de Colomiers

Là encore, la direction a fait le service minimum. La CGT n'oubliera pas la manière dont elle a rendu compte de cet événement grave (tentative de suicide) ni la succession de faits qui a conduit le collègue à cette extrémité. Pour autant, nous sommes satisfaits de la gestion de sa situation de reprise du travail. La CGT a demandé un groupe de travail sur le suivi des procédures RH (congés de longue maladie, gestion des agents en difficultés par la cellule CVT, sécurisation des échanges informatiques concernant les agents...) depuis le mois d'octobre et nous veillerons à ce qu'il se tienne au mois de janvier.



Aménagement du hall de Muret

Un ergonome du ministère a été sollicité par la direction et après discussion avec les agents, un plan définitif nous a été présenté. Nous reviendrons vers les collègues pour récolter leurs impressions sur cette nouvelle organisation de l'accueil. Nous avons juste précisé nos doutes sur le fait que ces aménagements servent très longtemps, tellement la volonté de la DGFIP de ne plus faire que de l'accueil sur rendez vous est inscrite dans de nombreux documents.

Questions diverses

La CGT est revenue sur la dégradation du ménage à la Cité administrative. Après le conflit des femmes de ménage en 2017, la société ISS avait mis temporairement les moyens sur ce site mais il semble que le naturel revienne au galop.

La DRFiP a rappelé une nouvelle fois que les relations avec ISS sont compliquées et que les derniers contrôles contradictoires n'étaient pas si défavorables. Le gestionnaire de site de la Cité va être contacté pour lui demander d'être particulièrement vigilant concernant le bâtiment D.



Nous sommes aussi intervenus sur la situation des pôles fiscalité énergétique et dédouanement du bureau des douanes de Portet-sur-Garonne. Nous dénonçons le projet de l'administration de transférer l'ensemble des missions dédouanement au centre d'expertise de Blagnac. Depuis 2015, date du passage de ce service en bureau de contrôle, l'administration a incité nombreux opérateurs dédouanant sur Portet à transférer leurs procédures sur le bureau de Blagnac au nom du « dédouanement centralisé » prévu par le code des douanes de l'Union. Résultats : baisse du trafic et du contentieux sur ce service, non remplacement des départs en retraites (-3 agent.e.s en 2018), moins de contrôle programmés par la cellule supervision de Blagnac, inquiétudes sur l'avenir et perte de sens au travail sur ce service.

Côté Pôle fiscalité énergétique, notre organisation syndicale était bien seule dans ce CHSCT – comme naguère au comité technique alors à Bordeaux – pour dénoncer la concentration régionale de cette fiscalité à haut rendement en termes de recettes. Entre autres arguments, l'affaiblissement des services départementaux et le sous calibrage de l'effectif sur Portet (à peine 6 agents à temps plein) justifiaient notre opposition à ce projet. L'avenir nous a, hélas, donné raison. L'arrivée en 2017 d'une nouvelle mission (remboursement de la TICFE) a considérablement accru la charge de travail des agent.e.s. Le projet actuel d'interrégionaliser les trois taxes (électricité, gaz naturel, charbon) sur ce bureau n'est qu'une fuite en avant qui ne saurait répondre aux attentes de ces agents et compromettra à coup sûr les intérêts de la DGFIP.

Se dire que pour sauvegarder des ETPT au bureau de Portet, il faudrait récupérer les tâches de gestion d'autres services, c'est se bercer d'illusions. Ces concentrations ne garantissent rien : ni le maintien des effectifs (le bureau de Portet a perdu 7 emplois ces 5 dernières années et 26 % de son effectif en 10 ans), ni celui des missions (TGAP concentrée à Nice et annoncée par le ministre comme transférée à la DGFIP dès 2020, TSVR concentrée à Metz, concentration des recettes, en région, puis dernièrement en interrégion, puis bientôt en agence nationale... hors douane, céréales supprimées...). Dans le même temps, affaiblissement des bureaux départementaux (voire leur fermeture comme dans le 65) altèrent le service rendu au public et les capacités de contrôle... Le tout suscitant le malaise voire la souffrance de nombreux agents.

Ce qu'il faut au bureau de Portet, ce sont des agents en nombre suffisant pour traiter les dossiers qui affluent. Si l'annonce qui nous a été faite de l'affectation au 1^{er} janvier d'une inspectrice va dans le bon sens, nous réclamons plus que le recrutement (s'il se réalise) d'un vacataire pour 9 mois : de véritables emplois pourvus par des agents formés, ce n'est qu'ainsi que le service pourra résorber le retard chronique (6 mois) d'instruction des dossiers et réaliser les contrôles nécessaires.

Vos représentants CGT Finances à ce CHSCT :
Chantal Natchimie, Jean-Marc Servel, Olivier Balzer
Estelle Mollo-Gene, Agnès Ragaru, Gérard Roger (expert)