



# CONDITIONS DE TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL CHS-CT DE CHARENTE-MARITIME



## AVIS SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DE LA DDFiP DE CHARENTE MARITIME

La DDFiP de Charente-Maritime a sollicité l'avis du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de Charente-Maritime le 06 Juillet 2016 sur le Programme Annuel de Prévention (PAP). Nous assistons, depuis quelques années, à une dégradation continue des conditions de travail des agents dans la fonction publique. Nous ne ferons pas un rappel comme dans notre dernier avis sur le PAP 2014 de l'évolution des textes réglementaires et la responsabilité pénale des chefs de service et de l'administration en cas de défaillance grave.

En 2014, notre organisation a émis un avis très défavorable et en 2015 un avis défavorable sur les plans de prévention de la DDFiP 17. Nos avis ne font pas que juger de l'efficacité potentielle d'un plan de prévention départemental mais ont aussi pour but de mettre en lumière les progrès comme les reculs constatés..

Force est de constater que la politique budgétaire et le management de la direction générale impacte de plus en plus les conditions de travail des agents de ce département

Il nous apparaît désormais important de dissocier les actions menées au niveau local comme au niveau national pour mettre chacun des décideurs devant leurs responsabilités sur leurs obligations de résultat sur les conditions de travail des agents. C'est la raison qui nous pousse donc à émettre deux avis; un avis pour la direction départementale et un avis pour la direction générale.

\*\*\*\*\*

Nous reprenons ci-dessous un nombre de points non exhaustifs qui jouent un rôle de catalyseur dans la dégradation des conditions de travail des agents mais aussi les progrès que nous avons constaté au cours de ces derniers mois.

### **Sur les moyens budgétaires alloués et son mode de calcul.**

Nous dénonçons le mode de calcul du budget de fonctionnement des directions locales qui est attribué par un forfait agent. Il ne tient donc pas compte des spécificités des départements.

La Charente Maritime présente les caractéristiques suivantes :

- C'est un département dont la distance entre les deux résidences les plus éloignées est de plus de 170 km, et qui a pour conséquence de générer un surcoût sur les frais de déplacement.
- C'est un département qui contient une trentaine de sites et qui génère un surcoût dans l'entretien courant des immeubles domaniaux et locatifs.
- C'est un département qui est touché par la volonté du ministère de réduire son nombre de sites notamment par la fusion des trésoreries et des services. Ces fusions ne sont pas neutres d'un point de vue budgétaire pour le département car elles génèrent souvent des dépenses supplémentaires (déménagement, réaménagement des locaux).

Depuis 2009, le budget de fonctionnement (*hors loyers budgétaires*) de cette direction a été diminué de plus de 55% et la CGT Finances considère que cette réduction drastique du budget de fonctionnement, sans tenir compte de ces spécificités, accroît plus rapidement qu'ailleurs la dégradation des conditions de vie au travail

des agents et a rendu la situation, d'un point de vue budgétaire parfois intenable.

Sans un budget de fonctionnement digne de ce nom, il n'est plus possible de mettre en place une politique de maintien de nos conditions de vie au travail déjà fortement dégradées.

Toutefois, nous avons pris note que pour la première fois la direction générale a su en 2015 débloquer en urgence plusieurs budget pour permettre des entretiens lourds comme l'ascenseur de Saintes (30.000 €) ou la pose de plaque de sol sur l'accueil de Royan (23.000 €). Néanmoins, nous tenons à souligner que ces dépenses auraient dû être du ressort du programme 309 dédié à l'entretien des immeubles et de la responsabilité du préfet de région.

### **Le rôle toujours inexistant du programme 309 dans l'entretien des immeubles appartenant à l'État occupé par la DGFIP**

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des loyers budgétaires payés en 2014 sur ces immeubles et les dépenses d'entretien prévues par le programme 309 « *entretien des immeubles.* »

SERVICE OCCUPANT	COMMUNE	LB 2014	Programme 309
Trésorerie	COZES	20 248 €	Pour 2014 =47 440 € soit <b>1,94 %</b> des loyers budgétaires 2014.
Trésorerie Amendes	LA ROCHELLE	45 740 €	
Trésorerie de Saintes	SAINTEs	63 412 €	
Trésorerie municipale	ROYAN	88 476 €	
Trésorerie de Rochefort	ROCHEFORT	101 260 €	Pour 2015 =158.373 € Soit <b>6,45 %</b> des loyers budgétaires 2014
CDFP de Marennes	MARENNES	146 280 €	
CDFP de Jonzac	JONZAC	148 164 €	
CDFP de Rochefort	ROCHEFORT	189 852 €	
DDFiP	LA ROCHELLE	183 108 €	Pour 2016 = 46.060 € soit <b>1,87 %</b> des loyers budgétaires 2014
DDFiP	LA ROCHELLE	225 972 €	
CDFP de Saintes	SAINTEs	302 508 €	
CDFP de Royan	ROYAN	331 816 €	
CDFP de Fétilly	LA ROCHELLE	603 488 €	
<b>TOTAL</b>	<b>DDFiP</b>	<b>2 450 324 €</b>	

Nous tenons à rappeler que depuis 2011 le montant du programme 309 est financé à hauteur de 20% des loyers budgétaires acquittés. Depuis des années, les rapports de la commission des finances du sénat et le dernier rapport de la cour des comptes datant du 30/12/2014 constate que ce programme 309 ne joue pas son rôle dans l'entretien des immeubles appartenant à l'état. Plus grave encore, le budget de ce programme est sous utilise pour ce qui concerne la maintenance corrective ou les travaux lourds.

Nous rejoignons les commentaires des rapporteurs de la commission des finances du sénat qui, dans le rapport général n°156 du 21/11/2013, « *s'inquiètent néanmoins des possibles conséquences négatives d'une telle politique à long terme : une dépense d'entretien repoussée **aujourd'hui fera une dépense bien plus lourde** demain. Vos rapporteurs spéciaux regrettent donc que les économies budgétaires soient réalisées dans une perspective de court terme, au détriment des économies de long terme* ».

La CGT Finances ne peut que constater que ces sommes restent dérisoires et entraînent une dégradation constante des immeubles. A nos yeux cette politique purement comptable est inefficace par son manque de réactivité et surtout par le fait qu'elle ne respecte pas ses engagements. A moyen terme, ce sous-financement

### **mettra en danger les agents. .**

En conséquence, la CGT Finances considère qu'en cas de problème lié à un défaut d'entretien de ces immeubles, **la responsabilité du décideur, c'est-à-dire le préfet de région, sera directement engagée.**

Au niveau local, nous ne pouvons que constater que la faiblesse de ce budget est compensée par le budget de fonctionnement de la direction départementale ou de la direction générale. Il est à nos yeux **TRES REGRETTABLE** que pour 2016 l'enveloppe budgétaire a été réduit de manière drastique alors que les immeubles domaniaux qu'occupe la DDFiP datent des années 70 .

### **Sur la politique immobilière de l'état et la réduction des surfaces de travail**

En décidant sciemment de ne pas appliquer les normes de surface recommandées par l'INRS (*Norme NF X35-102*) dans sa définition du poste de travail, la politique immobilière de l'État continue d'impacter très fortement les conditions de travail des agents de notre ministère.

En effet, en faisant du ratio d'occupation l'alpha et l'oméga de cette politique, les chefs de service sont désormais dans l'obligation comptable de réduire ces surfaces de travail s'ils ne veulent pas voir leur maigre budget de fonctionnement diminué par l'application de sur-loyers.

Nous constatons, depuis la mise en œuvre de cette politique, une réduction drastique des surfaces de travail. Les travaux de restructuration et de regroupement de services se traduisent au niveau national par une baisse de la surface de bureau qui se situe souvent, pour une partie des agents, entre 9 m<sup>2</sup> et 7m<sup>2</sup>.

Dans un tel environnement, les nuisances sonores sont démultipliées en période de charge. La promiscuité entre les agents est un facteur pouvant accélérer la dégradation de l'ambiance d'un service.

Ce phénomène de dégradation a été reconnu par la direction dans cette instance notamment pour un des services du Centre des Finances Publiques de Rochefort qui avait été restructuré en 2014.

**La CGT Finance exige que la définition des typologies de surface de l'état soit modifiée et que l'État s'applique à lui-même les recommandations qu'il exige pour les salariés du privé.**

Néanmoins nous tenons à souligner que la direction départementale a commencé à tenir compte de ces critiques répétées dans sa politique de restructuration de service. Même si dans certains cas, les surfaces sont en deçà des normes recommandées par l'INRS, la problématique du bruit et de la proximité est désormais analysée. Même si tout est loin d'être parfait, il y a eu une prise de conscience de ces phénomènes dans les avants projets qui nous sont proposés.

Nous avons apprécié le fait que dans le cadre de la fusion des SIE et des SIP de la Rochelle, il n'a pas été proposé des plateaux d'agents supérieur à 7 agents notamment pour les SAID.

Il en est de même pour les travaux entrepris dans la cadre du Centre des Finances Publiques de Rochefort pour agrandir la zone de réception de ce site ainsi que l'aménagement d'une salle de réunion.

### **Sur le manque d'hygiène des locaux**

La persistance et le nombre d'annotations sur le D.U.E.R.P, tout autant que les mentions régulièrement portées sur les Registres Sécurité Santé au Travail, démontrent que la DDFiP-17, et au-delà le ministère, doit engager une politique volontariste pour améliorer les résultats en terme de prévention des risques liés au manque d'hygiène. La DDFiP-17 (*avec l'implication des cadres de proximité gestionnaires de site*) doit, par tout moyen, fournir un cadre de travail décent, au regard de sa responsabilité en matière de santé et sécurité envers les agents qu'elle emploie.

Il est rappelé qu'il s'agit, pour la DDFiP-17, d'une obligation de résultat, et non de moyen, que ce soit sur les sites dont elle est propriétaire ou sur les autres.

Elle doit, à ce titre, se montrer plus volontariste et exemplaire, au besoin en organisant d'autorité y compris à ses frais, (*après avoir mis en demeure les propriétaires, et/ou le prestataire de service*), le ménage dans les locaux mis à sa disposition.

Nous avons noté une prise en compte par la direction de ces critiques au cours de ces deux dernières années, néanmoins le manque de moyen persistant ne permet pas aux agents d'observer une amélioration suffisante.

## **Sur la sécurité des bâtiments**

### **Sécurité incendie**

Les représentants CGT Finances constatent, dans ce département, une nette amélioration sur la sécurité incendie avec le remplacement quasi-systématique des extincteurs périmés et un meilleur suivi du fonctionnement des centrales incendie.

Néanmoins, à cause des travaux et des restructurations, nombre de sites n'ont toujours pas mis à jour leurs plans d'évacuations et constatent des défaillances dans le suivi de la liste des responsables incendies.

## **Sur l'amiante**

Les représentants CGT Finances regrettent à nouveau que la signalétique amiante prévue par le Programme Annuel de Prévention 2013 (PAP) ne soit toujours pas installée sur la totalité des immeubles domaniaux qu'occupe la DDFiP-17.

Nous n'oublions pas que la politique de désamiantage des locaux domaniaux a été bloquée depuis 2012 pour des raisons budgétaires alors que la réglementation exige ce désamiantage. En 2014, dans notre avis nous avons demandé que compte tenu de la dégradation de leurs dalles, les Centres des Finances Publiques de Rochefort et de Royan soient priorisés.

A noter que sur la problématique de l'amiante, le renouvellement et la mise à jour des dossiers techniques amiantes et les travaux effectués sur le site de Royan démontre un investissement de la direction locale.

## **Sur les moyens humains**

### **Les suppressions de postes**

Au niveau local, depuis 2014 notre département paye plus que son dû avec un taux d'effort proche des 3% de suppression de postes annuel, alors que le taux moyen est de 2,1%. Cet effort supplémentaire de 8 à 9 postes annuels est dû à un changement de mode de calcul de la direction générale. Pour notre département, ces trois années de suppressions de postes correspond à quatre années de suppression pour un autre département

Cette Situation est totalement incompréhensible puisque par son attractivité et sa position sur la façade atlantique, la Charente-Maritime est le département de l'ex région Poitou-Charentes le plus actif en termes d'évolution démographique et de solde migratoire positif. Cela se traduit forcément par une augmentation de charges de services.

## **Les postes non pourvus et les sous effectifs chroniques après le mouvement des mutations**

En septembre 2016, la Direction Générale des Finances Publiques devrait compter plus de 3.300 vacances de postes après les mouvements de mutation. La CGT Finances **trouve totalement inacceptable** le maintien d'une telle politique qui a des conséquences **désastreuses** sur le fonctionnement des services et sur les conditions de travail des agents.

Pour le département cela se traduit par plus d'une quarantaine de postes fixes non pourvus qui n'est que très partiellement compensé par les ALD et les EMR (sous-effectif de 18 cadres C et de 6 cadres B). Ces vacances interviennent sur des résidences ou des services en sous-effectifs car elles se font au hasard des départs en retraites ou des mutations.

Nous pouvons ainsi citer l'exemple emblématique de la trésorerie municipale de Rochefort qui au 01/09/2015 comptait 4 postes de cadre B non pourvus et au 01/09/2016 4 vacances de cadre B. Un service qui par sa fragilité a fait l'objet d'un suivi particulier en 2015 avec l'intervention d'un psychologue du travail financé par le CHS-CT.

Ces vacances n'ont pu être compensées que par un apport d'agent à la disposition ou de la Brigade de renfort. Ce cas est loin d'être isolé puisque d'autres sites, et d'autres services faisant l'objet de restructurations lourdes se retrouvent avec la même problématique.

Ainsi, la trésorerie de Royan (*fusion au 01/01/2017 avec Saujon*), la trésorerie municipale de Saintes (avec la création d'une trésorerie hospitalière), les services de la RAN de Jonzac, le SIE de Royan sont ou seront en difficulté.

De plus l'importance de ces sous effectifs et leur caractère aléatoire **annihile toute politique de management des directions locales** les obligeant à réagir au coup par coup suivant le degré d'urgence des problèmes rencontrés dans les services.

Quant aux agents des équipes de renfort et des agents à la disposition censées compenser les absences, ils ne peuvent se démultiplier, n'ont pas le don d'ubiquité et n'ont pas vocation à devenir des spécialistes dans toutes les missions de ce ministère.

## **Sur la vision managériale et la formation des agents**

La direction générale avait prévu de mettre en place les organigrammes fonctionnels qui devaient permettre de recenser la totalité des tâches effectuées dans un service afin de maîtriser les risques et la répartition des tâches entre agent. Nous ne pouvons que constater que cette politique de management est devenue caduque. Pourtant c'est à partir de cet outil de management que les agents et le psychologue du travail sur la trésorerie Municipale de Rochefort avec un effectif stabilisé ont tenté de recréer un collectif de travail cohérent.

À cela nous devons rajouter la baisse constante de l'offre de formation de la DGFIP et la restriction sans fin des moyens matériels et humains consacrés à ce pilier pourtant essentiel, qui fut jadis l'honneur de notre administration. La formation professionnelle ne saurait se réduire à la simple diffusion de notes kilométriques sans la moindre synthèse d'application, ou bien à un renvoi systématique à des « e-formations » de plus en plus désincarnées.

À nos yeux, la formation professionnelle est un moyen de remédiation essentiel pour améliorer les conditions de travail des agents, car un agent placé dans l'incapacité de maîtriser le savoir face au contribuable ou face à son supérieur hiérarchique, est souvent un agent en souffrance.

Quant à la transmission du savoir avec le départ massif d'une grande partie des agents à la retraite, cette problématique ne semble plus portée par l'actuelle direction générale.

## **Sur la prise en compte des risques psycho-sociaux**

Sans remettre en cause le professionnalisme du médecin de prévention car nous connaissons son implication totale, nous tenons à attirer l'attention sur le nombre relativement faible des agents de la DDFiP-17 ayant pu effectuer une visite quinquennale. Ces visites sont, à nos yeux, indispensables pour détecter les agents ou les services en souffrance.

Nous avons bien conscience que l'activité du médecin de prévention s'est concentrée sur la réponse aux signalements les plus urgents (*principalement visite de surveillance médicale particulière, aménagement de poste de travail, suivi des personnels ayant un handicap*) et les moyens mis à sa disposition ne lui permettent pas d'assurer l'ensemble des missions.

C'est pourquoi, nous regrettons et nous ne comprenons pas le refus du bureau RH2B sur la demande des représentants du personnel de cette instance pour l'embauche d'une infirmière.

Toujours dans le cadre de la médecine de prévention, nous exigeons que le ministère mette à la disposition de la médecine de prévention des locaux ou cette mission puisse être exercée dans des conditions normales sur le site de La Rochelle.

Au cours de cette année, notre organisation syndicale a constaté dans ce département un nombre de plus en plus important d'agent en souffrance au travail voire en détresse confirmée d'ailleurs par le dernier rapport de la médecine de prévention.

Le fait que la cellule Condition de Vie au travail de ce département passe dans tous les services a été un point positif et a permis aux acteurs de prévention de regrouper les lignes du DUERP afin d'établir un plan de prévention plus cohérent.

Le plan de prévention (PAP) a classé une partie des risques psycho-sociaux de ce département comme intolérables. En conséquence, des mesures de prévention auraient dû être rapidement prises.

On peut citer ainsi les risques psycho sociaux induits par le manque de personnel, par la multiplication et la complexité des textes législatifs, par la fixation d'objectifs intenable à tenir, par le manque de visibilité sur l'avenir des métiers, par une ergonomie défailante des applications informatiques.

Pour ce qui nous concerne la réponse ne peut pas être que du seul ressort de la direction locale sur de tels sujets mais aussi du ministère.

## **Avis des représentants CGT Finances**

Comme prévu nous émettrons deux avis sur le plan de prévention.

### **POUR LA DIRECTION DEPARTEMENTALE DES FINANCES PUBLIQUES DE CHARENTE-MARITIME**

La CGT Finances de Charente-Maritime émet un avis favorable avec réserve.

Par cet avis favorable, nous voulons mettre en avant l'investissement des services RH et du BIL de ce département qui s'effectuent dans des conditions extrêmement contraintes.

Pour le service du BIL, le déménagement des services de la direction du site de l'Escale et de Réaumur et l'aménagement sur le site de Fetilly a représenté une très grosse charge de travail. Cet aménagement représente pour la plus grande partie des 150 agents concernés une plus-value certaine en termes de condition de vie au travail et aussi une diminution des risques organisationnels avec le regroupement des services sur un seul site.

Pour les services des ressources humaines et la Direction de ce département, Nous constatons en premier lieu, un climat social très dégradé voir localement délétère. À cela se rajoute l'abandon voire l'opposition systématique face aux syndicats au niveau ministériel. Il est important pour nous de souligner que ce contexte difficile, nous avons toujours trouvé localement une écoute certaine et la recherche de solution afin d'éviter l'aggravation de la situation d'agents en difficultés. Néanmoins, le système pyramidal de notre administration fait que les directions locales déjugent rarement ou trop tardivement les chefs de service lorsqu'ils sont à l'origine des difficultés. Quant aux réserves, elles portent sur plusieurs points qui devront faire l'objet d'amélioration au cours des prochains mois. Nous avons pu observer à plusieurs reprises que les aménagements de postes demandés par le médecin de prévention prennent trop de temps, notamment pour l'attribution de sièges ou de matériel ergonomique pour les agents handicapés ou souffrant de troubles musculosquelettiques (TMS). Compte tenu du maintien au niveau national des restrictions budgétaire, nous mettons en garde notre direction sur sa politique de rationalisation des dépenses et de porter toute l'attention nécessaire à ne pas dégrader les conditions de travail des agents.

#### **POUR LA DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES**

A nos yeux, la Direction Générale des Finances Publiques n'a pas mené jusqu'à présent de véritable politique de prévention au terme de l'esprit de la Directive européenne du 12 juin 1989, des derniers accords fonction publique et de leur déclinaison ministérielle. La Direction Générale porte la plus grande part pour ne pas dire l'entière responsabilité dans cette dégradation en systématisant les économies budgétaires (*emploi, budget de fonctionnement, entretien des immeubles*) au détriment de la santé des agents et des missions.

Force est de constater que la réponse apportée dernièrement par le directeur général avec ces lignes directrices ne fera qu'aggraver la situation.

La fusion des RAN, la multiplication des agents à la disposition, la multiplication des sous effectifs, le questionnement par les agents sur le devenir de leurs missions et de leurs sites, la dérèglementation de la gestion du personnel, les réformes incessantes des services sans véritable expérimentation seront les catalyseurs de cette dégradation

C'est donc **un avis défavorable** que nous émettons sur la politique de notre ministère qui empêche toute amélioration de nos conditions de travail.

La CGT Finances Publiques de Charente-Maritime estime que dans ce département, pour tous les problèmes que nous avons évoqués il est devenu plus que difficile malgré tous les efforts des acteurs de prévention de mener une véritable politique de prévention