

DÉCLARATION LIMINAIRE DE BOYCOTT DU CHS-CT DU MERCREDI 13 JUIN 2018

Monsieur le président du CHS-CT

Le 05/06/2018, notre ministre M DARMANIN par une lettre adressée aux cadres supérieurs et aux fédérations syndicales a confirmé la suppression de 50.000 fonctionnaires d'État sur la période de 2018 à 2022. Notre ministère sera à proportion le plus touché par ces suppressions de postes qui devraient se situer entre 18.000 et 20.000.

Dans ce courrier M DARMANIN fixe trois priorités pour appliquer cette politique à savoir :

- Une meilleure qualité de service aux usagers
- Des conditions de travail modernisées pour les agents
- La baisse des dépenses publiques.

Nous prenons acte de ces engagements.

La mission des douanes a depuis les attentats de 2015 retrouvé aux yeux des politiques un rôle régalien notamment dans la surveillance de notre territoire et des marchandises, en conservant, à effectif quasi constant et malgré les recrutements massifs de ces deux dernières années, le peu de capacités opérationnelles qui permettent, aux agents concernés, d'effectuer correctement leurs missions.

Le principal pourvoyeur de poste de notre ministère sera encore une fois la direction générale des finances Publiques et à la marge la branche des opérations Commerciales de la DGDDI dont les missions seront elles aussi très fortement impactées par des suppressions d'effectifs

Pour la DDFiP 17, entre 50 et 60 suppressions de postes annuelles soit une réduction de 20 à 25% de ses effectifs en 4 ans.

Jamais ce ministère n'a connu une telle vague de suppression et les organisations syndicales considèrent que si le ministère continue à gérer les effectifs et les missions avec les mêmes outils de management, nous allons droit dans le mur et nous connaissons malheureusement une recrudescence des risques psychosociaux.

C'est pourquoi, de manière symbolique, le lundi 11 juin 2018 une marche funèbre a été organisée sur la cité administrative pour marquer la disparition de cette instance dans la fonction publique mais surtout pour attester la crainte des agents de voir leurs conditions de travail déjà dégradées **devenir intenable**s.

Mais revenons sur les outils de management mis en place depuis plusieurs années dans nos directions départementales (DDFiP) et régionale (DGDDI) déclinaison de la politique de nos Directions

Générales respectives et qui, pour nos sections, est devenu pathogène pour la santé des agents surtout dans un contexte de suppression massive de postes.

Lors des formations du CHS-CT effectué en 2013, les représentants ont été formés sur le concept de la roue de Deming pour l'amélioration des processus de travail en vue d'abaisser les risques psychosociaux. Cette méthode comporte quatre étapes, chacune entraînant l'autre, et visant à établir un cercle vertueux.

C'est le même principe de base qu'utilisent les cabinets de Lean management ainsi que notre ministère pour améliorer la production de service tout en abaissant leurs coûts notamment par la masse salariale.

Depuis 2013, des avis négatifs ont été émis sur des plans de prévention.

Nous reprenons les termes d'un avis remis le 18/06/2015 par une organisation syndicale notifiant une critique sur la gestion des effectifs qui n'est vu que par le prisme de la performance comptable et budgétaire tout en occultant les conséquences sur nos conditions de travail.

*« En septembre 2016, la Direction Générale des Finances Publiques devrait compter plus de 3.000 vacances de postes après les mouvements de mutation. Nous **trouvons totalement inacceptable** le maintien d'une telle politique et dénonçons les conséquences sur les conditions de travail des agents. Pour le département cela se traduit par plus d'une trentaine de vacances de postes. 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 citer l'exemple de la trésorerie municipale de Rochefort qui au 01/09/2015 comptait 4 vacances de cadres B et au 01/09/2016, 6 vacances de cadre B. Un service qui par sa fragilité a fait l'objet d'un suivi particulier 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 comme la trésorerie de Royan (fusion au 01/01/2017 avec Saujon), la trésorerie municipale de Saintes (avec la création d'une trésorerie hospitalière) ou les services de Jonzac.

*Nous considérons qu'il ne peut y avoir une véritable politique de prévention des risques psychosociaux tant que la Direction Générale est aussi déficiente en termes de management de ses propres effectifs en ne respectant ces tableaux de service et de Moyens. De plus, cette politique **annihile toute politique de management des directions locales**, et les oblige à réagir au coup par coup suivant le degré d'urgence des sous effectifs et des problèmes rencontrés dans les services.*

Quant aux équipes de renfort censées compenser les absences, elles ne peuvent se démultiplier et non pas le don d'ubiquité »

Ce jour, nous constatons après les mouvements de mutation nationaux que le nombre de postes laissés vacants devraient dépasser la cinquantaine pour la DDFiP 17 au 01/09/2018. La direction générale anticipe depuis plusieurs années les suppressions de postes avec pour seul objectif de faire des économies sur la masse salariale.

Ce management est certes efficace d'un point de vue financier, mais il deviendra catastrophique pour les agents surtout avec un tel nombre de suppression de poste.

Le tableau de bord de veille sociale de la DDFiP (*Document remis pour le comité technique local du 18/06/2018*) démontre cette dégradation. Avec l'anticipation des suppressions de postes et le fait que le nombre d'agent à la disposition ne compense la totalité des temps partiels, le taux de recouvrement des emplois est **passé pour la première fois sous la barre des 90% au 01/01/2017**. Il est à craindre de voir ce taux se dégrader encore plus fortement avec 50 vacances de postes qui se combineront désormais avec une volonté de notre directeur général de diminuer fortement le nombre d'Agent à la disposition. À nos yeux, **la situation est désormais ingérable pour les services de ressource humaine de ce département**.

Nous demandons à la Direction Générale conformément aux souhaits de M DARMANIN de prioriser de nouveau les conditions de travail des agents et de faire en sorte que le taux de recouvrement des emplois soit de 100%. A défaut, **nous considérons que la responsabilité de la direction générale des finances publiques c'est-à-dire de son directeur général au sens de l'Article L4121-1 et de l'Article L4121-2 du Code du travail est désormais engagée en cas de problème grave sur des services en sous effectifs chronique** alors que dans le même temps ces services doivent absorber des suppressions de postes.

Quant à la politique de suppression massive de postes, nous continuerons de nous y opposer tant les missions s'en trouvent dégradées.

Ce n'est malheureusement pas le seul point de désaccord profond que nous avons en termes de management avec ce ministère et notamment dans le cadre de la politique immobilière de l'État.

En décidant sciemment de ne pas appliquer les normes de surface recommandée par l'INRS (*Norme NF X35-102*) dans sa définition du poste de travail, la politique immobilière de l'état impacte très fortement les conditions de travail.

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 pour une partie des agents des services restructurés . Cette surface se situant souvent entre 9 m² et 7 m² par agent.

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.

Nous exigeons 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 entreprises du privé.

De plus, cette réduction de surface n'a pas été accompagnée comme il est prévu dans le cadre législatif par un investissement suffisant sur les immeubles restants. Nous considérons la encore que la priorité a été accordée à la seule réduction des coûts budgétaires en occultant l'entretien des immeubles domaniaux qui peuvent avoir comme effet secondaire une amélioration des conditions de vie au travail.

Nous tenons a rappeler les problématiques immobilières qu'a connu le centre des finances publiques de Rochefort lors du transfert des 27 agents de la trésorerie municipale en 2014 avec notamment un accueil et guichet sous-dimensionné. Il a fallu l'intervention de l'antenne immobilière de Nantes et un

financement du CHSCT et de la DDFiP (*sur son propre budget de fonctionnement*). Cette installation a été aussi un des catalyseurs qui a généré une ambiance dégradée obligeant nos instances à faire appel à un psychologue du travail

Nous ne voudrions pas voir le même type d'erreur se répéter sur le site de Royan

Dans le rapport de visite de site effectué le 06/02/2018, les représentants du personnel du CHS-CT ont demandé que l'immeuble soit désamianté dans sa totalité afin de pouvoir moduler facilement l'espace de travail en fonction des missions et des services. Lesquelles sont en perpétuelle évolution depuis plusieurs années. La présence d'amiante dans le sol de ce bâtiment empêche par son coût budgétaire tout décloisonnant et toute modification de l'espace de travail. Nous considérons comme le code du travail le préconise qu'en matière de prévention, ce ne sont pas les agents et les missions qui doivent s'adapter aux locaux, mais plutôt les locaux qui doivent être adaptés aux agents et à leurs missions.

C'est la raison pour laquelle nous soutenons l'ensemble des fiches navettes déposées par les agents de Royan dans le cadre de ses travaux.

Nous tenons à rappeler que nos organisations ne sont pas dans la critique systématique et ont su émettre des avis positifs avec réserve sur l'action de la DDFiP 17. À cette époque, malgré un contexte budgétaire plus que contraignant, nous avons constaté qu'à trois reprises M SUDRET (ex DDFiP 17) était revenu à la charge auprès de la direction générale pour obtenir les financements nécessaires pour l'acquisition de l'immeuble de direction et que d'autres dossiers immobiliers ont pu aussi bénéficier de financement supplémentaire par l'expression de cette volonté.

Nos organisations ainsi que les agents ne comprendraient pas pourquoi l'immeuble du 26 avenue de Fetilly a bénéficié d'un désamiantage sur la quasi-totalité de sa surface et pas le Centre des Finances Publiques de Royan. **Il ne peut et il ne doit pas se présenter, sur ce genre de dossier, deux poids deux mesures.**

Avec de telles suppressions de postes, nous sommes convaincus que les représentants du personnel auront à traiter, dans les prochains mois, de la fermeture de site, de services et de transfert de mission touchant un nombre d'agents plus que conséquent ainsi que de la manière dont celles-ci vont être gérées.

La question du taux d'encadrement dans cette administration et du devenir des cadres A+ se posera avec la réduction de postes de commandement et de structure.

À ce jour, la seule certitude que nous avons est le nombre trop important de suppressions de postes sur les 4 prochaines années. Par contre, nous n'avons aucune idée du calendrier des fermetures ainsi que la partie des missions que la DDFiP 17 s'apprête à perdre.

Une politique de prévention des risques psychosociaux ne peut être menée que si les acteurs de prévention ont à minima une vision globale des changements qui vont intervenir.

Vous comprendrez dès lors, Monsieur le président du CHS CT 17, en votre qualité de directeur départemental des Finances Publiques de Charente-Maritime que le plan de prévention annuel n'est absolument pas adapté à la situation qui se présente pour les prochains mois.

C'est un avis négatif que nous aurions émis si nous avions participé à cette instance.

Monsieur le directeur de l'école des douanes, nous avons bien pris note de votre demande de financement pour l'intervention d'un psychologue pour une partie du personnel de L'École Nationale des Douanes de La Rochelle.

Etant nouvellement nommé, nous tenions toutefois à vous remémorer rapidement le contexte de cette demande.

En novembre 2014, les représentants du personnel du CHS-CT ont demandé l'intervention d'un expert agréé sur le dossier de la fusion de l'école des douanes refusée à tous les niveaux alors que l'inspection du travail en avait validé le principe.

Comme nous le craignons il s'est confirmé que l'augmentation de la souffrance au travail des formateurs permanents et des personnels qui composent le bureau de la scolarité trouve son origine dès les postulats de départ. Le premier consistant à effectuer cette fusion concomitamment à des travaux de plusieurs mois et de grande ampleur, avec notamment des salles de cours non disponibles et le deuxième en ne tenant pas les promesses qui avaient été faites à l'ensemble des agents de cette école sur le maintien de leur statut d'actif générant un sentiment d'injustice et de trahison.

À partir de 2016, il s'est rajouté un facteur aggravant, suites aux attentats meurtriers de 2015 et 2016 par l'augmentation très brutale des effectifs à former pour cette école en travaux.

Les conséquences n'ont pas tardé à se manifester : problèmes récurrents d'organisation, incohérences dans la progression pédagogique, usure de certains formateurs, tensions entre les services qui composent les formations générales, baisse de la qualité générale de la formation initiale.

Le 06 Juillet 2016, cette direction nous a présenté un plan de prévention annuel sans aucune proposition de prévention sur les risques psycho sociaux encourus par les enseignants et le personnel administratif face à cette augmentation de charge. Le procès-verbal est d'ailleurs explicite puisque nous disions craindre que le non-retour des questionnaires de ces personnels pour l'établissement du DUERP fût le signe d'un mal-être important et non celui de la résolution des problèmes précédemment signalés. Nous avons tenu à souligner la responsabilité pénale de la direction de l'école dans la prévention et le recensement des risques psychosociaux.

C'est à la suite de cette intervention que la direction de cette école s'est engagée à faire le nécessaire en modifiant le plan de prévention et c'est dans ce sens que nous avons émis un avis positif. Le procès-verbal du 22/03/2017 acte le fait que la direction de cette école n'était toujours pas en capacité de présenter des mesures de prévention et le DUERP PAP 2017 a fait l'objet d'un avis négatif devant notre instance.

Concernant la proposition de faire appel à un cabinet de psychologues chargé d'auditer et d'apprécier l'organisation des services pilotes ou ciblés dans le cadre de la BEAT (= Bien Être Au Travail), la méthode de travail présentée par le cabinet sélectionné nous paraît répondre aux enjeux et aux problématiques locales. Nous étudierons de manière attentive les recommandations formulées et souhaitons que les solutions proposées aient un impact réel et significatif sur l'organisation et le management de l'ENDLR.

Pour autant nous avons du mal à croire, tant l'ampleur de la tâche est importante, que cette démarche, toute positive qu'elle soit, pourra réparer les conséquences des politiques de réductions d'effectifs et les réorganisations de services menées ces dernières années.

De nombreux services sont en pénurie d'effectif.

- Les formateurs de l' ENDLR voient 8 d'entre eux partir, et 3 nouveaux formateurs, inexpérimentés dans la fonction, sont attendus à la rentrée prochaine, soit un déficit de 5 formateurs alors que sont annoncés d'importants et nouveaux stages (BREXIT, PACTE etc...). Pour les organisations syndicales, la formation en **présentielle** reste fondamentale pour être gage de qualité et de transmission du savoir.
- La BGAS (Brigade de Garde, d'Accueil et de Sécurité) de l'ENDLR, unité dont les agents SURVEILLANCE sont chargés d'assurer la sécurisation du site et la sécurité des personnels et stagiaires, connaît un effectif diminué d' 1/3 tout en devant continuer à assurer, dans des conditions de sécurité optimum, des vacations H24, 7jours/7. La sécurité est affaire de tous, tant par la situation post-attentats que connaît notre pays ainsi que nos collègues, tant dans les bureaux et structures des brigades des Douanes ou de la DGFIP.

Nous validons la démarche souhaitée du BEAT mais considérons que son financement relève entièrement de la Direction Générale et non du CHS-CT 17.

Force est de constater que l'intervention d'un psychologue après les multiples remontées des représentants du personnel **reste toutefois un échec en matière de prévention et présente aujourd'hui un caractère curatif.**

En conclusion de cette déclaration liminaire, les organisations syndicales s'insurgent contre la disparition du CHS-CT et nous regrettons que l'Etat aille encore plus loin que les ordonnances sur la loi travail. Nous ne connaissons pas encore le fonctionnement de la future instance fusionnée ni son périmètre. Nous savons d'ores et déjà que nous allons perdre le coté interministériel qui avait permis à tous les acteurs de se consacrer essentiellement aux conditions de travail et à chacun de s'enrichir d'une culture de prévention. Nous craignons la perte du budget du CHS-CT qui malgré sa faiblesse a permis dans de nombreuses occasions aux directions de trouver des solutions de financement d'urgence.

A trop vouloir simplifier un dialogue social, l'état est en train de se priver d'un canal d'information indispensable et risque de nous obliger faute d'écoute et d'outil de prévention coercitif à utiliser d'autre recours en vue de protéger les agents.

Au vu de tous les éléments évoqués dans cette déclaration liminaire à savoir :

- La crainte d'une dégradation sans précédent des conditions de vie au travail des agents de la DDFiP 17
- La problématique organisationnelle et de sous effectifs de l'Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle
- La disparition programmée des CHS-CT

Les représentants des organisations syndicales ont décidé de boycotter cette réunion plénière.