



## **COMPTE RENDU CHSCT FINANCES NORD** **DU 15/12/2017**

### **DECLARATION LIMINAIRE**

La fin du quinquennat de François Hollande a été marquée par la volonté délibérée de mettre à mal le Code du travail. La loi El-Khomri, avant même d'entrer pleinement en application, a trouvé son prolongement avec le gouvernement actuel. Emmanuel Macron a affirmé sa volonté de réformer le Code du travail par voie d'ordonnances dans une même logique : s'attaquer à la hiérarchie des normes en permettant, sous couvert de négociations, de déroger aux règles nationales plus protectrices.

Pour la CGT, les choses sont simples : sous couvert de négociation au plus proche des salariés, dans l'entreprise, ces ordonnances permettent en fait de livrer les travailleurs, leurs rémunérations, leur temps de travail, leurs conditions de travail à l'arbitraire de leur patron, sans aucune protection, et sans qu'aucun syndicat ne puisse intervenir dans certains cas. L'employeur a toute latitude pour faire du chantage à l'emploi, ou d'insérer dans la consultation des salariés non concernés.

La CGT revendique le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, et un Code du travail plus protecteur des intérêts des salariés.

Comme tout bon gouvernement appliquant une politique de réduction de la dépense publique, le Pouvoir Exécutif n'a de cesse de clamer son attachement au service public, son importance pour la population, etc.

Contrairement à ces discours lénifiants qui nous sont servis à longueur de temps, la réalité est tout autre. C'est, par exemple, la mise en place d'un comité CAP 2022 dont l'objectif est de regarder ce qu'il est possible de transférer, de privatiser ou d'abandonner comme missions de service public. Toutes les administrations sont concernées, et les Finances publiques au premier chef et les restructurations et suppressions de services que nous subissons aujourd'hui ne sont que la partie émergée de l'iceberg.

La CGT Finances Publiques réaffirme que toutes nos missions sont essentielles et doivent être gardées dans le périmètre de notre administration. Qu'il s'agisse des cœurs de missions ou des fonctions supports, aucune ne peut être dissociée tant elles sont complémentaires entrent-elles.

Preuve que les fonctionnaires ne sont pas des nantis, c'est que de toute évidence, il n'y a rien pour eux dans la politique de ce gouvernement. C'est le message que le ministre de l'action et des comptes publics développe auprès des organisations syndicales de fonctionnaires : Pas d'augmentation du point d'indice, et surtout une volonté nette de mettre en œuvre une rémunération au mérite, et cela alors que depuis le début des années 2000, nous avons déjà perdu près de 15% de notre pouvoir d'achat et que cette volonté de mettre en œuvre une rémunération au mérite est une nouvelle attaque contre notre statut ce qui est particulièrement grave, car des droits pour les agents et des devoirs vis-à-vis de la population (égalité de traitement par exemple) y sont attachés.

Voilà pourquoi la CGT défend le statut des fonctionnaires, revendique l'augmentation du point d'indice qui est le socle de notre rémunération, et rejette le RIFSEEP.

Pourtant dans ses grandes promesses de campagne, le candidat Macron avait pointé l'augmentation du pouvoir d'achat pour tous comme un objectif. Mais la méthode utilisée est trompeuse ! Le gouvernement va supprimer des cotisations sociales (maladie et chômage) pour les remplacer par de la CSG (+1,7 points). En diminuant la part des cotisations (salaire socialisé) au bénéfice de la CSG (un impôt), il fragilise le

financement de la sécurité sociale. En effet, l'affectation d'un impôt n'est pas garantie, mais dépend chaque année de la loi de finance. Au premier janvier 2018, la CSG sera donc portée à 9,2 % pour les actifs et à 8,3 % pour les retraités percevant une pension supérieure à 1 198 euros par mois.

Ces retraités en seront de leur poche, car ne cotisant pas à la branche « maladie » et à la branche « chômage », tout comme les contractuels, les indépendants et les fonctionnaires car si une compensation est prévue, elle sera très limitée et compensera simplement une partie des pertes.

De plus, la place prépondérante que prend la CSG dans les recettes publiques, liée à la mise en place du prélèvement à la source, pourrait bien avoir pour conséquence la fusion de l'IR et de la CSG, donc la fin de la progressivité de l'IR.

Pour la CGT, le financement de la sécurité sociale doit être assis sur les cotisations sociales et la progressivité de l'impôt doit être améliorée.

La volonté de faire des cadeaux aux plus riches, l'abandon de certaines recettes pour l'État et la diminution de la dépense publique ont de toute évidence des conséquences néfastes pour l'ensemble des fonctionnaires : pouvoir d'achat en berne certes mais aussi réduction d'effectifs ou rétablissement du jour de carence ...

Les agents des Finances sont loin d'être épargnés ! Nos administrations se devant d'être exemplaires, nous payerons encore dès 2018, puis sur le reste du quinquennat un large tribut aux suppressions d'emplois.

Cela annonce encore des restructurations incessantes, la priorisation des tâches, l'abandon pur et simple de missions et des réseaux de proximité.

Au final, c'est clairement la destruction progressive de nos administrations que nous vivons et pour chacun d'entre nous, il est de plus en plus difficile de donner du sens à notre travail et de se projeter dans notre avenir professionnel, voire personnel.

Pour la CGT, il faut au contraire redonner des moyens aux administrations financières pour qu'elles puissent exercer pleinement leurs missions. Au

regard de l'importance de la fiscalité locale et nationale, de la gestion publique de l'État, de l'aide apportée aux collectivités territoriales ainsi que des contrôles et des analyses économiques il s'agit là d'un enjeu de société.

### Lignes générales de l'installation immobilière du Centre de Service des Ressources Humaines (CSRH) à la DRFIP du Nord :

Pour la CGT Finances Publiques, les agents de la DGFIP méritent des services RH de plein exercice, proches, accessibles et disposant des moyens pour réaliser l'ensemble de leurs tâches dans de bonnes conditions de travail. Ce n'est pas le choix qui a été fait par la DGFIP dans ses annonces sur le déploiement de SIRHIUS, ce qui laisse présager de grands bouleversements dans la gestion RH des agents.

Lancé en 2006, le projet SIRHIUS, qui doit remplacer les différentes applications informatiques de gestion des ressources humaines, était censé s'achever en 2014. La direction générale a annoncé que le système d'information serait (enfin) mis en place en mai 2018, tandis que les Centres de Services des Ressources Humaines (CSRH) verraient le jour à compter de janvier 2019.

La CGT Finances Publiques avait revendiqué lors de la présentation de 2013 :

- Que les services RH locaux bénéficient d'une volumétrie d'emploi suffisante pour pouvoir répondre aux demandes des agents ;
- Son opposition à toute plate-forme unique de contact ;
- Que l'implantation des CSRH soit faite en lien avec l'existant des Services Liaisons-Rémunérations.

Ce que nous savons aujourd'hui de ce projet, et de l'expérimentation à Tours, est préoccupant, tant sur la qualité de la gestion administrative des agents, que sur l'avenir des services de direction.

La proximité en matière de gestion administrative en pâtira, même si les directions restent l'interlocuteur de proximité et qu'elles gardent certaines prérogatives (au moins dans un premier temps).

Des centaines d'emplois vont être prélevés dans les services RH des directions pour alimenter les dix CSRH et le Service d'Information des Agents ce qui impactera forcément les conditions d'exercice des autres missions des directions, et aggravera les conditions de travail de tous les collègues, car les transferts de missions sont réalisés sans corrélation avec les ratios charges/agent et en supprimant des emplois. Ces transferts d'emplois auront lieu au 1<sup>er</sup> septembre 2018 pour une généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La direction a confirmé que le projet d'installation de ce nouveau service au 5<sup>eme</sup> étage du bâtiment Kennedy n'était pas encore entièrement finalisé. Elle précise par ailleurs qu'en tout état de cause, les travaux de réhabilitation de cet étage ne se feraient pas à court terme et que des solutions alternatives sont à l'étude pour trouver une nouvelle zone tampon dans la réalisation des dits travaux dans les autres étages. La CGT a fait remarquer plusieurs oublis dans les plans prévisionnels notamment le manque de locaux techniques pour les mopieurs.

### **Projet d'évolution immobilière de la cité administrative de Lille :**

Les services de la préfecture ont tenu le 07 novembre dernier, une réunion d'informations concernant l'avenir de la Cité Administrative. Au cours de celle-ci ils ont fait le constat que le bâtiment de la Cité, emblématique de la représentation de l'État à Lille, souffre de sa conception ancienne (années 50), de sa classification d'Immeuble de Grande Hauteur et d'une maintenance qui n'a pas toujours été adaptée aux exigences d'un tel ensemble. Ils estimaient donc qu'un plan d'investissement important était nécessaire dans les années à venir pour garantir le fonctionnement des équipements, le respect des normes de sécurité des agents et des usagers. C'est pourquoi ils avaient décidé de mettre en place, il y a un an, une équipe projet associant acteurs locaux de l'État et Direction de l'Immobilier de l'État appuyé par le Cabinet ALGOE. Cette démarche se déroulant dans un projet national global de rénovation des Cités Administratives).

Les premières conclusions de cette étude indiquent que si le bâtiment n'est pas "vétuste" il est "obsolète" à partir de là, après analyse, il ne se dégage de cette étude que 2 scénarios possible pour l'avenir en sachant que ces 2 scénarios auraient un coût identique sur 25ans :

- Soit une extension du bâtiment actuel ( rénovation du L, destruction et reconstruction du quart de rond et construction d'un nouveau bâtiment sur une parcelle adjacente) le but étant à terme d'accueillir de nouveaux services de l'État au sein de la structure.
- Soit une vente à prix modique ( probablement à une structure hôtelière) et relocalisation intégrale de la structure sur un autre site.

A ce stade le choix du scénario n'a pas été décidé par le Préfet, celui-ci rendra une recommandation fin 2017 ou début 2018 et c'est ensuite Matignon qui devra prendre la décision dans des délais inconnus à ce jour.

Par ailleurs concernant une éventuel relocalisation, la réflexion n'en est qu'à son début. Néanmoins le Secrétaire Général de la préfecture a indiqué que les parcelles disponibles pouvant accueillir une telle structure ne sont pas légion. Il a par exemple évoqué la friche St SAUVEUR. En tout état de cause cette solution serait longue à mettre en place (de 3 à 8ans). Il a également indiqué attendre un avis des différents CHSCT concernés.

La CGT finances et les agents qu'elle représente n'ont à ce stade pas assez d'informations pour se prononcer sur tel ou tel projet. Néanmoins force est de constater que si les conditions de travail actuelles à la cité administrative, ne sont pas optimum (chauffage, ascenseurs, accès aux locaux etc...) et que de lourds travaux sont générateurs de nombreux désagréments, les agents priorisent avant toutes choses une proximité de leur lieu de travail avec les transports en commun et plus particulièrement la gare de Lille Flandres.

## Création d'un CHSCT spécial à la cité administrative :

La CGT porteuse de ce projet depuis son origine, se félicite de cette instauration. Néanmoins, elle s'interroge sur quelques zones qui restent encore floues à la lecture de l'arrêté de création, notamment en termes de champ d'application et de budget. La direction n'a à ce stade pas de réponses.

## Présentation par l'ARACT de la démarche de prévention des RPS à l'INSEE :

L'ARACT qui a été saisie par la direction de l'INSEE Hauts de France pour réaliser une étude sur les conditions de travail au sein de 2 services de l'institut est venu présenter au CHSCT un point d'étape de ses travaux.

Si la CGT n'était pas demandeuse de cette étude, elle est cependant très attentive à l'avancement de celle-ci et force est de constater qu'à ce jour aucune préconisation ni outil clairement identifié n'ont été présentés. Pour autant, la CGT a trouvé l'intervention de l'ARACT très instructive. En effet, il ressort trop souvent, selon la chargée de mission de l'ARACT, que la prévention des risques psycho-sociaux ne prenne pas assez en compte l'aspect « travail ». Ce qui est gênant compte tenu de la difficulté toujours plus grande pour les agents de remplir leurs missions dans un contexte de restrictions budgétaires et humaines. Nos administrations savent maintenant ce qu'il leur reste à faire.

Nonobstant l'intervention de l'ARACT, la CGT constate que cette étude n'est en rien incompatible avec l'enquête externe que nous réclamons à la direction de l'INSEE Haut de France depuis le début du processus de réforme territoriale. Par ailleurs, nous sommes toujours de l'attente d'une réponse du ministère suite au rapport de l'Inspection du Travail qui elle aussi demandait cette enquête externe.

La CGT propose donc l'adoption d'une motion rappelant une fois de plus les conditions de vie au travail déplorables au sein de l'institut :

## Motion INSEE CHSCT du Nord du 15 décembre 2017

Nous avons plusieurs fois alerté la direction précédente et actuelle. Nous avons ici même, dans cette instance l'année dernière, fait des alertes concernant les agents du Service administratif ou les cadres de la direction. En tant qu'élus du personnel et Organisation Syndicale, nous sommes confrontés à une augmentation de cas de mal être, de souffrance, de discrimination voir de harcèlement. Cette constatation nous la retrouvons à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les services de la direction.

Fatigue, défaut de concentration, blocage du dos, maux de tête, boule au ventre pour venir au travail... deviennent le lot quotidien de certains agents. Puis nous voyons des personnes prendre du poids ou au contraire maigrir anormalement qui s'étiolent jours après jours jusqu'à la dépression ou le « burn out ».

Brutalement, certains agents agressent verbalement leurs collègues ou supérieur(e)s, ne pouvant plus supporter ce qu'ils subissent au quotidien de vexations ou de mépris. D'autres s'enferment dans un mutisme qui les amène à se dévaloriser puis s'acheminent vers la dépression. Généralement cela se termine sur un congé maladie, voire en grave maladie. C'est particulièrement le cas de nos enquêtrices et enquêteurs qui sont isolé(e)s et d'autant plus vulnérables. Ils n'arrivent plus à verbaliser leur souffrance.

Pour se protéger, les agents pratiquent l'évitement, changent de poste à la première occasion ou se mettent à temps partiel. Le plus souvent, ils enchaînent les arrêts maladie. Mais le problème reste entier, il ne dépend pas d'eux, car il est structurel, c'est l'organisation du travail qui provoque cet état de fait.

Si ces exemples sont relativement courant, ils sont particulièrement concentrés dans notre établissement. Certes nous subissons les choix gouvernementaux : non renouvellement des agents partant à la retraite, baisse des effectifs dans les fonctions supports, auxquels viennent s'ajouter les choix de notre direction nationale : mutualisation, centralisation restructuration et réorganisation. Au final, faisant porter sur quelques agents le poids des postes supprimés.

Au sein de notre établissement, de nombreux cadres ont fait l'objet de promotions internes ou occupent des postes avec une dimension managériale dans le but d'en obtenir une à l'avenir. Or, dans bien des cas, ces cadres n'ont, au fil de temps, étaient formés ni vraiment à l'organisation du travail, ni vraiment sensibilisés aux conditions de travail, encore moins à veiller à la santé de leurs agents. Ils se débrouillent jusqu'à ce qu'ils atteignent les limites de leurs compétences. Diriger une équipe nécessite cependant de véritables savoirs, et ce point est trop souvent écarté quand il s'agit de mettre sur la voie d'une promotion tel ou tel agent. D'autant que pour certains, les promotions au choix, c'est-à-dire hors concours, peuvent se succéder au cours d'une carrière.

Parmi ces cadres qui sont confrontés à ces situations, certains ne cherchent pas à évoluer ou ne savent pas comment faire. Aussi réagissent-ils en isolant les agents menaçants pour leur carrière. Si ces derniers se rebiffent, ils se font discriminer et parfois jusqu'au harcèlement.

Suite à nos nombreuses interventions dans le temps, des formations au « management » ont bien eu lieu de manière épisodique. Elles n'ont pas eu les effets escomptés, car le phénomène perdure et reste concentré dans certaines équipes. Or quand le responsable change d'équipe, le malaise change d'équipe aussi.

Nous tenons à dénoncer ici, la responsabilité de notre direction qui propose à la promotion des agents sans anticiper les suites de ses décisions, qui ne tient pas compte des compétences de ses cadres, ni de leurs capacités. Les mettant bien souvent eux et leur équipe en situation difficile et inconfortable. Nous estimons que la direction est responsable de ces situations génératrices de stress et de souffrance et demandons qu'elle mette tout en œuvre pour :

- ❖ Écouter et protéger les agents qui sont actuellement dans ces situations et tout mettre en œuvre pour les aider à en sortir.
- ❖ Aider les cadres actuellement en difficulté en apportant des réponses individuelles adaptées si nécessaire.
- ❖ Protéger les agents collectivement en les informant de leurs droits en matière de santé au travail, en leur communiquant tous les relais existants qui leur permettent de se protéger du harcèlement ou de la discrimination.
- ❖ En menant une grande campagne de sensibilisation pour libérer la parole sur leurs ressentis et déculpabiliser ceux qui osent en parler. En retenant comme critère de promotion interne non le « copinage » mais les compétences déployées sur le terrain en termes de conditions de travail.

**Cette motion est votée par les seuls représentants CGT et Solidaires (majoritaires au CHSCT) ... et donc adoptée.**

## Bureau de Boulogne

Concernant le local archives Bureau à côté du pôle navigation, la CGT a remis un plan avec la disposition actuelle des armoires dans ce local dont le passage de porte se trouve réduit à 54 cm et l'espacement entre les rangées ne sont pas conformes aux dispositions légales. Nous avons souligné la vétusté du chauffage électrique et le peu de clarté accentué par l'obstruction partielle d'une fenêtre par une armoire. La présence d'une porte coupe-feu nous paraît nécessaire.

A cela l'Administration répond que l'entreposage des armoires d'archives dans ce local s'est fait dans l'urgence car il a fallu vider les anciens locaux et qu'une partie des archives sera transférée dans les garages dès que possible. Une autre partie, les archives de 40 à 50 ans seront transférées au STA à Gravelines puis par la suite celles de plus de 30 ans. Les travaux d'amélioration du Bureau de Boulogne ont dû commencer ce lundi 18 décembre (WC et local social). L'éclairage et la peinture seront refaits. Le chauffage sera revu ainsi que les problèmes d'isolation et d'ouverture de fenêtre. Une visite du CHSCT sera faite fin mars début avril 2018 par les représentants du CHSCT (à l'issue des travaux) pour voir leur conformité et recueillir l'avis des agents. Concernant la banque, pour recevoir les usagers qui se retrouvent juste derrière la porte, son ouverture sera revue afin d'éviter tout accident soit par la mise en place d'une porte à hublot soit par une porte à galandage.

## Tunnel sous la Manche

Suite à l'expérimentation débutée en septembre 2017 d'une côte de service basée sur une amplitude de 12 heures de service, les agents du Tunnel sous la Manche ont validé à une large majorité (entre 85 et 100%) les nouveaux horaires. Seule la BSIIG a gardé sa côte de service initiale.

L'administration regrette cependant que les questionnaires médicaux adressés aux agents n'aient pas eu le retour escompté mais sur la base de ces retours partiels, le médecin coordinateur considère que de l'expression des agents, il en ressort un bilan positif.

Il reviendra donc à l'Administration de se prononcer sur la mise en place de ses nouveaux horaires.

### Tunnel sous la Manche Fret routier

Eurotunnel envisage d'importants travaux suite au BREXIT. L'Administration informe que le chef divisionnaire est désigné comme interlocuteur avec Eurotunnel concernant la circulation des Poids Lourds sur le site.

### ENDT

La CGT a interrogé la Direction de l'ENDT concernant l'escalier principal du bâtiment. Elle étudie actuellement la mise en place d'un panneau pour raliser un effet trompe l'oeil pour faciliter son usage.

### Questions diverses DGFIP

Pour le CEL : La CGT s'interroge sur le nouveau contrat de maintenance entre la société Opex et le centre d'encaissement. En effet la prestation fournie semble pour le moins inférieure à la précédente ce qui pose des problèmes notamment en terme de sécurité.

Pour la Trésorerie d'Annoeullin : La CGT relève que le ménage n'est plus assuré par la mairie et qu'un problème de luminosité à été remonté.

Concernant la palettisation des comptes de gestion au poste Lille CHR et Lille municipale la CGT s'interroge sur la sécurité des agents des finances accompagnants dans les entreprises.

Pour la trésorerie de Fournes en Weppes : la CGT alerte la direction sur les Problèmes de fonctionnement du poste à partir de janvier 2018, suite aux départs du chef de poste et de son adjoint.

Pour la trésorerie d'Hazebrouck : Lors du précédent CHSCT, il avait été présenté le compte rendu de la visite faite sur le site. La DRFiP s'était engagé à étudier les possibilités de sécuriser le parking ainsi que celle de la mise en place d'une caméra de sécurité pour visualiser la sortie du bâtiment donnant sur le parking. Nous avons demandé également que le président du CHSCT écrive au maire d'Hazebrouck, propriétaire des locaux, pour les alerter sur l'état de délabrement des fenêtres du site. Malheureusement, quand nous les avons à nouveau interrogé sur ces points, nous avons été forcé de constater qu'aucun de leurs engagements n'avait été suivi d'effet.

La DRFiP a pris note et répondra a la prochaine séance.

Les membres du CHSCT du Nord de la CGT:

E.GOSSET / F.HALTER DUROCHER / Ph.BOLLENGIER / T.COMBAS  
A.ONG / D.THERY /D.TOURBIER / N.CESARI / R.CHAZE  
M.MESSABIHI.