



**Déclaration liminaire des représentants CGT de PARIS
au C.H.S.-C.T. bidirectionnel Douanes et Finances
Publiques du jeudi 3 juillet 2012**

Monsieur le Président,

Dans le prolongement du dernier sommet européen (avec la perspective de ratification du TSCG), les annonces gouvernementales relativement aux dépenses et recettes publiques dans le cadre de la crise systémique qui frappe l'ensemble des pays notamment de la zone euro, se précisent.

Sans présager de celles-ci, les déclarations de l'inspection générale des finances comme de la cour des comptes ne sont pas optimistes quant à la mise en oeuvre d'une véritable politique budgétaire au bénéfice des services publics et de l'ensemble du monde du travail.

En effet, a été annoncé

- la réduction des effectifs pour notre ministère à hauteur de 2,5% entérinant la règle du non-remplacement de deux départs à la retraite sur trois, soit la suppression de plus de 3000 emplois à la DGFIP
- la réduction de 7% sur les dépenses de fonctionnement

Aussi la CGT demande la restitution immédiate de l'intégralité des budgets de notre CHS-CT gelés ou mis en réserve dite républicaine.

De plus, serait en projet la stabilisation en valeur de la dépense des personnels par le gel de la valeur du point d'indice sur 3 ans, par la réduction de moitié des crédits réservés aux mesures catégorielles par une mise en berne des plans de qualifications et promotions internes.

Face à cette politique de rigueur pour nombre de secteurs des services publics, la CGT restera ferme sur l'arrêt des restructurations et des suppressions d'emplois. Elle appelle d'ores et déjà l'ensemble des personnels à se réunir et débattre des suites à donner pour une politique budgétaire à la hauteur des besoins de la population.

Avant d'aborder les points à l'ordre du jour de ce CHS-CT, il convient de rappeler la série de dysfonctionnements et entraves à la bonne marche de notre comité :

- gigantisme de la cartographie de notre comité avec près de 70 sites et 8000 agents,
- absence depuis bientôt neuf mois d'un ISST à temps complet, un seul emploi de secrétaire administrative
- insuffisance du nombre d'assistants de prévention
- absence des médecins de prévention lors de nos visites de sites, lié à leur nombre insuffisant et à la disparition d'une partie des infirmières
- absence de représentant de l'administration lors des visites en délégation du CHS
- absence d'un représentant du président du CHS-CT
- absence de représentant de la cellule immobilier à plusieurs réunions CHS
- registres uniques de sécurité absents ou non mis à jour
- difficulté d'accès aux registres santé sécurité au travail...
- ajout de points à l'ODJ sans consultation préalable du secrétaire lors du dernier GT et sur le point SPL d'aujourd'hui

Concernant le point réorganisation de la division Recette SPL :

Nous tenons tout d'abord à rappeler notre attachement au principe fondateur de la séparation entre ordonnateur et comptable.

Nous constatons que l'utilisation des applications ALIZE pour l'ordonnateur et HELIOS pour le comptable offre certes une grande visibilité sur l'ensemble de la chaîne budgétaire et comptable, mais celles-ci comportent pour autant un risque possible, notamment dans un contexte où notre administration est vue comme un contributeur majeur en terme de suppressions d'emplois : le principe de la séparation entre ordonnateur et comptable ne repose que sur le périmètre des habilitations données. C'est pourquoi nous vous demandons solennellement l'engagement de ne pas constituer de cellules mixtes DRFIP/Ville de Paris qui constitueraient la première étape structurelle vers la négation de la séparation ordonnateur/comptable.

De plus, hors Régie Locale, nous passons d'une organisation du travail où l'ensemble de la chaîne recette était gérée pour le compte d'une collectivité locale, à une organisation dans laquelle chaque partie de la chaîne recette est gérée pour le compte de plusieurs collectivités locales.

De plus, le service contentieux ne gèrera plus les créances amiables attachées au même débiteur contrairement à l'organisation actuelle. La cohésion globale de la gestion d'un dossier s'en trouvera impactée, avec explosion de la charge de travail pour le service amiable (intégration de la mise en demeure dans son champ d'intervention). Le durcissement et une plus grande réactivité des poursuites par une utilisation prévue de l'OTD impactera le service contentieux et l'accueil, pour une population souvent en situation sociale et économique difficile. Ajoutons qu'au regard de la nature des tâches exercées, nous allons assister à une perte d'intérêt pour les collègues par une industrialisation des process de travail. Même si nous sommes conscients de l'impact financier de la baisse du taux de recouvrement du secteur public local, malgré l'investissement sans faille des collègues, le choix de réorganisation de l'administration, pour les tenant précités, n'est pas pour nous le bon choix et n'est imposé en rien par la mise en place de HELIOS, effective depuis 2010.

Dans les documents préparatoires vous faites référence à un audit mené par un consultant extérieur. Nous demandons la communication de la lettre de mission, les conclusions, ainsi que le montant des honoraires. Nous exigeons la communication pour chaque collègue audité comme pour chaque service, de la pièce du rapport le concernant pour qu'ils puissent faire valoir leurs observations.

En matière d'emploi, nous ne savons pas si les chiffres communiqués sont ceux des effectifs disponibles ou ceux des emplois implantés (information non disponible sur la TAGERFIP). Ce service fonctionne-t-il sans chef de service ni de chef de division ? Nous tenons à rappeler que, sans l'intervention de plus de 40 agents avec leurs organisations syndicales, la réorganisation de ces services se serait fait «à la hussarde»!

Réaffirmez donc les engagements pris devant les collègues lors de l'audience collective du 6 juin 2012, à savoir : la remise des fiches de vœux avant le 20 juillet, la remise d'un projet d'organigramme nominatif, le maintien des «métiers» et l'assurance que les déménagements se feraient à la marge.

Pour l'ensemble de ces raisons nous voterons contre cette restructuration.

Concernant les procédures d'alerte et de retrait :

Force est de constater, que depuis la mise en place de la DRFIP, monstruosité administrative, la déshumanisation, la perte de sens du travail, l'éloignement et les difficultés de communication entre agents et services, mais surtout le rythme infernal des restructurations entraînant fusions et travaux ont dégradé de façon phénoménale les conditions de travail des agents.

Les nuisances des travaux effectués en sites occupés pour la majorité ont affecté les conditions matérielles, physiques et mentales de la plus part des agents de la DRFIP.

A Paris plus qu'ailleurs, pour des raisons budgétaires, l'administration a préféré prendre le risque de mettre en danger la vie et la santé de ses agents comme cela a été le cas dans le 10^{ème} et à la TGAP lorsque des accidents ont mis la vie d'agent de la DGFIP en danger.

Ce type de situation ne doit pas être le quotidien des agents de la DRFIP.

Par pragmatisme et hypocrisie, mais surtout pour masquer ses erreurs et manquements en matière d'hygiène de santé et surtout de sécurité au travail, l'ancien directeur de la DRFIP a été contraint à élaborer une note en décembre 2010 et donner comme directive à ces chefs de services de pratiquer un déminage des situations de crise par la négociation, le déplacement d'agent ou l'octroi d'autorisations d'absences.

En effet certains sites comme Reims, Sand, Boucry, St Sulpice sont des chantiers permanents depuis parfois plus d'un an.

Toutefois, nous notons aujourd'hui que la multitude d'incidents, qui ont donné lieu à l'octroi d'autorisations d'absence et à déplacement d'urgence de service, ne sont pas ici recensés dans les droits d'alertes et de retraits.

Aussi, nous demandons qu'un bilan des autorisations d'absences à titre exceptionnel soit effectué et évoqué lors de notre prochaine séance plénière.

La CGT demande également la communication régulière des registres spéciaux d'alerte et de retrait des deux directions (DGFIP et Douane) de façon à faire régulièrement un point sur les procédures d'alerte.

Concernant le point compte rendu des GT DUERP et PAP de la DSAP, des DNVSF et DOUANE :

La CGT s'est battue pour obtenir la mise en place de cet outil de prévention dans la fonction publique.

Force est de constater que la confection des PAP 2011 et bientôt 2012 est encore imparfaite.

L'année 2011 se solde par un exercice blanc à Paris.

Plus généralement, les présents PAP ont été élaborés à partir de DUERP auxquels les agents de la DSAP et de la Douane n'ont pas été associés.

La DNVSF a limité la consultation à quelques représentants syndicaux.

Cette situation est intolérable, et en 2012 les choses doivent évoluer vers un changement positif quant à la réelle participation de l'ensemble des agents de notre Ministère.

Pour la CGT, les risques psychosociaux représentent le risque majeur du DUERP 2011.

La forte augmentation des maladies professionnelles s'explique par le stress croissant et par l'industrialisation des tâches.

Or même si les membres du CHSCT notent une avancée dans la prise en charge des RPS, la prévention des RPS demeure, à ce jour, totalement insuffisante, aucune prévention réelle, pas de remise en cause de l'organisation du travail (cadencement, évolutions des charges, adaptation des outils de travail, effectifs, suppressions d'emplois).

De plus, nous demandons le recours à un expert agréé pour mener une enquête approfondie sur le travail en sous-sol et l'élaboration de mesures de prévention appropriées.

Concernant le point accidents de services

Le nombre d'accidents de trajet parfois grave traduit l'anxiété et le stress des collègues lors de leurs déplacements, leur journée commençant et finissant souvent par une course contre la montre.

Il apparaît que la multiplication des heurts et chutes liés à l'exiguïté des locaux doit être signalée afin de démontrer que les normes minimales en matière de surface par agent sont loin d'être respectées à Paris.

Concernant le point Bilan relatif à la sécurité incendie à la Douane:

Les dernières visites dans les sites douaniers de PARIS ne nous ont pas rassuré sur les moyens mis en œuvre pour assurer la sécurité incendie : extincteurs absents ou obsolètes, plan d'évacuation manquants et issues incendie parfois encombrées.

Aussi nous attendons de la mise en place d'une politique de remise à niveau volontariste de la part de la Direction parisienne de la Douane à laquelle le CHS CT est prêt à collaborer.

Concernant le point audit ascenseur:

Il nous paraît plus sérieux de réinscrire ce point à l'ordre du jour de notre prochaine séance, ce point étant prévu à l'ordre du jour avant l'inscription du point 2 : dématérialisation des recettes ville de Paris .

Concernant le point canicule :

Comme chaque année, la période de veille canicule débute du 1er juin au 30 septembre. Nous attirons d'ores et déjà votre attention sur la nécessité de mettre en place pendant la période de risque canicule le dispositif des années antérieures prévu à cet effet par le CHS. Le dispositif prévu en cas de forte chaleur ou canicule sur chaque site de Paris était, entre autres, de réserver une salle climatisée à l'aide des climatiseurs financés par les CHS mis à disposition des agents. Le stock de climatiseur, de ventilateurs et de bouteilles d'eau sera mis à disposition des sites en fonction des priorités que vous devez avoir dès à présent définies. Ce dispositif, pourrait être complété le cas échéant en cas de risque caniculaire avéré, par des aménagements d'horaires, voire des autorisations exceptionnelles d'absences en cas de fortes élévations de températures.

En conséquence, nous demandons que le dispositif soit mis en place bien en amont par l'intermédiaire des responsables de sites.

Natacha DUFFULER Nathalie BRENIERE Didier LAPLAGNE Stéphane TRICOT
Fabrice EGALIS Yannick JOLY Jamel MAZOUZI