



ILLE ET VILAINE

SÉCURITÉ, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Activité 2016

Un CHSCT Finances sous tension qui traite de situations de plus en plus alarmantes.

Les éléments ne manquent pas qui attestent d'une augmentation des situations de mal être psychique et physique du fait des transformations des organisations de travail. Au travers des rapports des médecins de prévention, des documents d'évaluation des risques professionnels, des fiches de signalement des agressions, des visites de services ou des enquêtes réalisées suite à des déclarations d'accidents, c'est de plus en plus des situations d'urgence qui sont à traiter par les représentants du personnel au CHSCT.

Au fil des ans, la charge de travail n'a cessé d'augmenter du fait des suppressions d'emplois, des regroupements ou des transferts de services. Une évolution qui a provoqué la détérioration des collectifs de travail et accentué la perte des repères professionnels. Parallèlement, les marges de manœuvre dont disposaient les agents n'ont cessé de diminuer du fait de l'introduction de nouvelles méthodes de travail (télé-procédures, applications informatiques structurantes, etc.). Ces évolutions organisationnelles sont à l'origine de la dégradation des conditions de travail des agents des finances, de l'émergence des risques organisationnels auxquels ils sont exposés, mais surtout de la multiplication des situations de souffrance au travail.

Ce n'est donc pas par exagération que les représentants de Solidaires Finances rappellent constamment aux directions qu'il est bien de leur responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité (art 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982). Car non seulement les directions ne tiennent pas compte de l'impact des réorganisations et de l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur l'environnement professionnel mais elles ne parviennent pas non plus à analyser avec efficacité les situations de travail réel et à faire le lien de manière systématique entre les organisations de travail et la santé des agents, même si des évolutions positives sont constatées.

La priorité pour les représentants de Solidaires Finances est donc d'agir pour que le CHSCT, chargé de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des agents, à l'amélioration de leurs conditions de travail et à la prévention des risques professionnels devienne un lieu de débat et de délibération sur le travail et son organisation. Un combat qui ne peut être mené qu'à partir de l'analyse des situations réelles de travail et en donnant la parole aux agents pour peser efficacement sur l'environnement matériel et organisationnel du travail.

C'est pourquoi les équipes militantes de Solidaires mettront tout en œuvre pour développer cette approche, ils utiliseront toutes les prérogatives du CHSCT pour combattre les violences exercées du fait du travail. Qu'il s'agisse d'un projet de restructuration, d'une fiche de signalement des agressions, d'une déclaration d'accident ou d'un registre hygiène et sécurité, l'objectif essentiel pour les représentants de Solidaires Finances est d'exercer un droit de regard sur les organisations du travail et d'appréhender ce qui constitue les causes des risques psychosociaux, l'intensité du travail, le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique et l'insécurité de la situation de travail.

Le droit d'alerte : Nouvel outil du CHSCT Finances en 2016.

Le droit d'alerte peut être exercé par un agent ou par un membre du CHSCT dès lors que dans une situation de travail donnée celui-ci constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent. Il est précisé que le médecin de prévention ne dispose que d'un devoir d'alerte qui lui impose de proposer par écrit motivé et circonstancié les mesures visant à préserver la santé des agents.

La notion de danger grave et imminent doit être entendue comme étant une menace directe pour la vie et la sécurité d'un agent et pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé mentale de cette personne.

Lorsque le droit d'alerte est exercé par un représentant du personnel au CHSCT, celui-ci consigne cet avis sur un registre spécial et en avise l'autorité administrative. Le directeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel au CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, un CHSCT extraordinaire est réuni en urgence dans un délai qui ne doit pas excéder 24 heures. L'inspecteur du travail est averti de cette réunion et peut y assister.

En cas de désaccord persistant entre l'autorité administrative et le CHSCT, l'inspecteur du travail peut saisir le directeur départemental du travail ou le juge des référés (tribunal administratif) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

Le droit d'alerte du CHSCT est donc une procédure très contraignante pour les directions mais qui permet aux représentants du personnel de prendre l'initiative sur les sujets relatifs à l'organisation et aux conditions de travail et de faire bouger l'administration sur des situations particulières.

Cette année les représentants du personnel au CHSCT auront utilisé ce droit à 4 reprises, ce qui constitue un précédent pour l'instance.

1 – Droit d'alerte à l'accueil de Rennes-Magenta.

Le jeudi 17 novembre 2016 les représentants du personnel au CHSCT, après discussion avec les collègues de l'accueil de Rennes Magenta, exerçaient un droit d'alerte estimant que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour les agents du service.

Un avis, comportant les motifs justifiant de ce droit d'alerte, était immédiatement transmis à la direction pour consignation sur le registre spécial. Dans la foulée, une réunion était organisée avec le directeur, à l'initiative des représentants du personnel, pour décider des modalités de l'enquête à mener dans le service.

À cette occasion un accord était trouvé pour que l'enquête soit réalisée le lundi 21 novembre, avec la mise en œuvre d'un dispositif spécifique permettant à l'ensemble du personnel de l'accueil de participer à la réunion organisée le matin avec l'équipe de direction et pour qu'une restitution du plan d'actions proposé par la direction soit présentée aux représentants du personnel au CHSCT dans l'après-midi.

À l'issue de cette démarche les mesures proposées par la direction ont été validées par les représentants du personnel au CHSCT et ont fait l'objet d'une note de service du 24 novembre dont les principaux axes sont reproduits ci après :

1 – À court terme, soit jusqu'au 31 décembre 2016, avec prolongation possible sur janvier 2017 si les besoins d'accueil du public le justifient :

- maintien de 2 agents de l'équipe départementale de renfort déjà affectés à l'accueil en compensation des absences de longue durée de 2 agents.
- renfort par 1 agent de l'équipe de renfort et 1 agent ALD ou détaché en compensation des départs intervenus récemment, début novembre, de 2 agents détachés dans d'autres services sur prescription du médecin de prévention.

2 – À moyen terme, soit d'ici à mars 2017, le renforcement des effectifs de ce service sera étudié attentivement à l'occasion :

- de la réintégration, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'un agent C « fiscalité » ;
- du mouvement C au 1^{er} mars 2017.

3 – Comme je vous l'ai indiqué ainsi qu'aux agents, la récurrence des difficultés rencontrées par ce service conduit à penser que l'organisation de l'accueil au centre des finances publiques de Rennes Magenta ne correspond plus aux besoins et aux contraintes du moment, et qu'elle doit être repensée.

C'est pourquoi je propose que cette organisation fasse l'objet d'une réflexion d'ensemble et de nouvelles propositions d'ici à la fin du 1^{er} semestre 2017. Cette réflexion, qui devra associer les agents d'accueil, le responsable du service et ceux des 4 SIP de Rennes, doit conduire à l'émergence d'une nouvelle organisation, globale sur l'accueil, adaptée aux besoins tout au long de l'année et souple dans son fonctionnement quotidien.

Toutefois, il faut rappeler que pour parvenir à ce droit d'alerte et aux décisions qui en ont découlé, il aura fallu que les représentants de Solidaires Finances au CHSCT recueillent patiemment et pendant presque 2 ans l'ensemble des éléments illustrant la détérioration des conditions de travail du service, qu'ils consignent par des courriers et des délibérations les mises en garde adressées à la direction et qu'ils constatent enfin que l'obligation de sécurité de résultat n'était pas respectée par le directeur.

Il aura fallu un courrier du 23 janvier 2015 indiquant que l'organisation du travail telle qu'elle était observée présentait un risque pour les agents de l'accueil et que leur santé physique et mentale était mise en danger.

Il aura fallu une délibération des représentants du personnel au CHSCT du 19 mars 2015 en réponse à la position prise par la DRFIP 35 le 23 février 2015 la DRFIP 35 pour rappeler que celle-ci n'était pas conforme à l'obligation de sécurité du chef de service et qu'elle ne répondait pas à la gravité de la situation. Que le refus d'assister administrativement les personnels de l'accueil s'apparentait à une forme de maltraitance organisationnelle et qu'à terme celle-ci ne pouvait que favoriser l'épuisement professionnel des agents du service.

Il aura fallu constater que les engagements pris par la direction au 1^{er} septembre 2015, à l'occasion du mouvement de mutation, n'avaient pas tenu plus d'un trimestre et que la situation de l'accueil de Rennes Magenta présentait toujours des risques pour la santé et la sécurité des agents.

Et peut être qu'il faudra encore recourir à un droit d'alerte pour préserver un collectif de travail dont l'équilibre est remis en cause à chaque mouvement de mutation et fragilisé à chaque nouveauté législative, dont l'organisation de travail est repensée à chaque nouvelle réforme de l'accueil des particuliers ou des professionnels et modifiée selon l'intérêt que lui porte chaque nouveau directeur.

2 – Droit d'alerte suite au refus d'un aménagement de poste de travail à la Douane.

Les médecins de prévention, notamment au travers du rapport de la médecine de prévention, font régulièrement état des difficultés d'interprétations par les différentes administrations des demandes d'aménagement de poste. Les représentants de Solidaires Finances sont intervenus à plusieurs reprises au sein du CHSCT 35 pour souligner qu'actuellement la Douane est la seule administration au sein du CHSCT Finances 35 qui émet des refus d'aménagement de poste sans aucune motivation sérieuse, et sans amener d'éléments prouvant une recherche de solution adaptée et de prise en compte des situations individuelles formulées par le médecin de prévention.

Les représentants du personnel au CHSCT Finances 35 avaient déjà rappelé lors de la délibération du 1^{er} mars 2016, et particulièrement à la Direction des Douanes, que s'il apparaît, à l'occasion des visites médicales assurées par le médecin de prévention, que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention a le pouvoir de " proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents".

Conformément à l'article 26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le CHSCT doit en être tenu informé. Il convient de rappeler que l'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail.

Les représentants de Solidaires Finances ont également rappelé les jurisprudences existantes en la matière qui confirment que face à la demande d'aménagement de poste d'un agent, l'employeur est assujéti à une obligation de moyens. L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient aussi à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver ou aménager un poste.

Malgré cela l'administration des Douanes a une nouvelle fois refusé une demande d'aménagement de poste du Médecin de prévention pour un agent des douanes, sans prendre en considération son handicap et sa pathologie, agent pourtant reconnu travailleur handicapé et dont la situation présentait un caractère d'urgence. Demande formulée par le médecin de prévention le 10 juin 2016 et qui a été refusée le 29 septembre 2016, soit après un délai inadmissible de 4 mois.

Devant cette situation inacceptable, Les représentants de Solidaires Finances ont utilisé le droit d'alerte en tant que membre du CHSCT 35 pour signaler un danger grave et imminent concernant particulièrement la fatigue physique, morale et mentale de l'agent et la non prise en compte de son statut

de travailleur handicapé. Toutes les conditions étant ainsi réunies pour aggraver l'état de santé et porter atteinte à l'intégrité physique de l'agent, et ainsi augmenter les risques d'accidents.

Suite à l'enquête conjointe, menée le 7 octobre par Madame le Directeur Régional des Douanes de Rennes et le membre de Solidaires Finances ayant exercé son droit d'alerte, aucune solution immédiate n'a pu être dégagée pour remédier au risque constaté. Il a donc été nécessaire de réunir en urgence les membres du CHSCT Finances 35, le 11 octobre 2016, et d'informer l'inspection du travail de cette situation.

Le CHSCT Finances 35 a été avisé lors de cette réunion extraordinaire qu'au regard des éléments apportés lors de l'enquête et des débats, qu'une issue positive devrait être donnée à la demande d'aménagement de poste par la direction des douanes. Le Comité a voté une délibération à l'unanimité demandant une réponse favorable dans les plus brefs délais, à défaut une procédure en référé devant le tribunal administratif sera initiée par les représentants du personnel au CHSCT Finances 35.

L'aménagement de poste a finalement reçu un avis favorable et a été mis en place à compter du 4 novembre 2016.

Une fois encore il aura fallu l'intervention des représentants du personnel au CHSCT Finances 35 pour que l'administration s'applique à mettre en œuvre ses obligations nécessaires et indispensables pour garantir l'intégrité et la santé de ces agents.

3 – Droit d'alerte à la BII de Rennes.

À la suite d'un courrier d'alerte adressé par le médecin de prévention au président du CHSCT le 1^{er} juin 2016 concernant la situation de travail des agents de la DNEF de Rennes, les représentants du personnel demandaient la convocation d'une réunion extraordinaire conformément à l'article 3 du règlement intérieur du CHSCT (réunion à l'initiative d'au moins 3 membres de l'instance).

Le 30 juin 2016 un CHSCT extraordinaire se réunissait avec comme point à l'ordre du jour :

- Les conditions de travail des agents du service de la BII à Rennes.
- L'amélioration de la prise en compte des risques psychosociaux dans ce service.

Au cours de cette réunion, le médecin de prévention rappelait les constats qui l'avaient conduit à alerter le CHSCT de cette situation. Elle faisait notamment état de la dégradation des relations de travail depuis 7 à 8 ans, avec plusieurs cas de souffrance au travail, et d'une forte rotation du personnel ayant détérioré le collectif de travail. Le médecin de prévention insistait également sur la gravité des problèmes rencontrés et proposait donc l'intervention d'un psychologue du travail pour traiter en urgence cette situation.

Dans ce contexte, la proposition d'intervention était validée par le CHSCT sur la base du document de travail présenté par la psychologue. La démarche envisagée était explicitée lors d'un groupe de travail réuni début septembre et comportait un déroulement en deux phases :

- Une 1^{ère} phase, réalisée fin septembre, pour recueillir des éléments d'analyse clinique sur le vécu des agents et le fonctionnement collectif du service afin d'évaluer la pertinence d'une intervention au sein de l'équipe et d'évaluer la nature et la temporalité de cette intervention.
- Une 2^{ème} phase prévoyant 2 options en fonction des conclusions de la phase précédente avec, soit un accompagnement du collectif de travail dans le but de restaurer les conditions nécessaires aux échanges et à la construction de la confiance, soit à la poursuite de l'intervention en accompagnement individuel.

Or à l'issue de la 1^{ère} phase et à l'occasion de la restitution du 25 novembre faite par la psychologue du travail au membre du CHSCT, la mise en œuvre de la phase 2 était abandonnée au prétexte que :

« Le climat social semble continuer à se dégrader, en exacerbant les tensions pour une partie du groupe, en créant de nouveaux clivages et en accentuant la pression ressentie de certains membres du groupe sur d'autres, depuis que les difficultés ont été énoncées et des axes de changements avancés.

L'incertitude actuelle, sur le maintien à l'identique ou non de l'équipe en place, amène à des prises de position individuelle plus défensives, pouvant être vécues comme délétères pour certains et facteur de risques pour d'autres. Cette situation conforte le constat initial posé par le médecin de prévention.

Un nouveau chef de service a pris ses fonctions en septembre 2016. Il entame à cette occasion, une période de formation et de rencontres, l'amenant à travailler régulièrement durant les prochains mois, à l'extérieur de Rennes. La Direction de la Dnef a pris des dispositions pour soutenir le chef de service dans la prise de ses nouvelles fonctions et pour compenser en partie cette situation d'absence.

Cette arrivée d'un nouveau chef de service constitue une ressource importante et centrale pour la situation actuelle. Néanmoins, le manque de présence quotidienne de l'encadrement de proximité sur cette période représente un point de vigilance, parmi d'autres, pour la mise en œuvre d'une action collective, dans ce contexte relationnel. »

Toutefois et comme l'ont indiqué les représentants du personnel au CHSCT lors de la réunion du 29 novembre, le sujet n'est pas clos et ils ne laisseront pas à la DNEF le soin de régler en interne les dysfonctionnements mis en visibilité par l'analyse effectuée par le psychologue du travail.

Qu'il s'agisse de l'isolement excessif du service, des défaillances de l'encadrement de proximité, des pratiques de travail atypiques ou de l'absence de repères professionnels, il est clair que ces questions ayant à voir avec l'organisation et les conditions de travail devront être débattues avec la DNEF dans le cadre du CHSCT.

C'est dans cette perspective que les représentants ont demandé la tenue d'un groupe de travail fin janvier avec les représentants de la DNEF pour envisager les suites à donner au CHSCT extraordinaire du 30 juin 2016.

4 – Courrier d'alerte adressé au président du CHSCT sur la situation du SIE de Rennes-Est.

À l'issue de la CAPL de mutation des agents C du 28 juin 2016, les élus de Solidaires Finances Publiques, constatant l'insuffisance des moyens humains mis à disposition du SIE de Rennes-Est avec notamment :

- 4 emplois vacants,
- 2 agents en arrêt de maladie,
- un agent affecté, à hauteur de 70 %, à des fonctions syndicales.

adressaient un courrier au président du CHSCT Finances 35 afin d'alerter l'instance sur la situation préoccupante du service.

Dans ce courrier étaient indiqués les problèmes de fonctionnement et d'organisation, générés par le manque de personnel, qui avaient conduit à l'accroissement de la charge de travail des agents, à la réaffectation constante de leurs missions et à leur repositionnement permanent dans le service. Une gestion qui avait entraîné une détérioration de la santé physique et mentale du personnel et qui s'était traduit par l'arrêt de travail de 3 semaines d'un des encadrants et celui d'un agent qui ne pouvait plus faire face à la situation. Il était également précisé que deux agents C avaient demandé leur mutation pour un autre service afin de ne plus être exposés à ces difficultés.

Les élus de Solidaires Finances Publiques demandaient donc au président d'informer le directeur régional des Finances Publiques de cette situation pour l'inviter à prendre les dispositions susceptibles d'y remédier.

Par une réponse du 29 juillet 2016, la direction informait les représentants du personnel au CHSCT Finances 35 que le service allait être renforcé par l'implantation de 2 emplois supplémentaires et par l'affectation de renforts permanents.

Une décision satisfaisante qui s'accompagnait de deux autres propositions, la première concernant la réorganisation de l'accueil des professionnels, avec un projet de mutualisation de la mission sur les 4 SIE, la deuxième concernant la création d'un poste de chargé de mission conditions de travail à la Drfip 35 positionné spécifiquement sur la prévention des difficultés et des risques psychosociaux.

Pour Solidaires Finances, si ces annonces démontraient la reconnaissance par la direction du lien entre l'environnement de travail et la santé des agents et confirmaient la prise en compte de la dimension conditions de travail dans l'appréciation de la situation des services, leur influence sur l'amélioration des conditions de travail ne sera pérenne que s'il y a un réel infléchissement des politiques publiques actuelles conduisant, entre autres, à l'arrêt des suppressions d'emplois.

Un point de vue qui n'est pas si éloigné de celui du chef de pôle pilotage et ressources qui précisait dans sa réponse du 29 juillet 2016 que le « contexte de vacances de postes limite les moyens d'action de la direction, qui s'emploie par ailleurs à sensibiliser l'administration centrale à cette difficulté ».

Droit d'alerte sanitaire et environnemental.

Alors que la ville de Rennes a annoncé aux mois de juillet et septembre 2016 l'expérimentation d'un réseau 5G de téléphonie mobile (avec des débits 100 fois supérieurs à la 4G) et la mise en place de la

3G/4G dans le métro, le CHSCT Finances 35 est toujours en attente d'une décision des pouvoirs publics pour contraindre les opérateurs (SFR, Bouygues, Orange et Free) à abaisser le niveau d'émission d'ondes électromagnétiques des antennes relais disposées sur le pylône TDF situé au carrefour de la rue Saint Hélier et de l'avenue Janvier.

Ces annonces qui ont été révélées brutalement et alors que depuis plus de 2 ans les représentants du personnel au CHSCT Finances 35 interviennent sans succès auprès de TDF, de la ville de Rennes et de l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire) pour faire réduire les rayonnements auxquels sont exposés les agents des finances publiques installés dans les bâtiments de la cité, ont conduit les membres de l'instance à exercer un droit d'alerte sanitaire et environnemental, le 20 juillet 2016, pour saisir le préfet de région et l'interpeller sur ce problème de santé publique.

Comme les représentants de Solidaires Finances ont pu l'expliquer à cette occasion, l'objet de ce droit d'alerte sanitaire et environnemental était de mettre en évidence les désaccords entre les différents protagonistes mais surtout d'attirer l'attention sur leur incapacité à mettre en œuvre des mesures préventives et collectives susceptibles de soustraire les agents des finances publiques et les riverains à l'émission de ces ondes électromagnétiques.

Dans cette perspective, il était fait état du résultat des études réalisées par le CRIIREM, à la demande du CHSCT Finances 35, et du cabinet EXEM, pour le compte de la ville de Rennes, qui avaient mis en évidence des divergences d'approches et de méthodes aboutissant à des conclusions totalement contradictoires en ce qui concerne les relevés d'exposition, le respect des valeurs limites d'exposition et les mesures à envisager. À titre d'illustration, là où le CRIIREM a observé une exposition atypique au rayonnement électromagnétique avec des mesures pouvant aller jusqu'à 11,4 V/M (volts par mètre), l'EXEM a enregistré un niveau global d'exposition maximal de 3,2 V/M et a conclu au respect des valeurs limites d'exposition.

Or comme l'indiquaient les représentants de Solidaires Finances, les risques liés aux champs électromagnétiques sont bien réels avec des effets biophysiques directs et indirects connus (effets physiopathologiques co-promoteurs de cancers, incompatibilité électromagnétiques s'agissant notamment des stimulateurs cardiaques) et si la production scientifique sur l'étude de ce nouveau risque fait encore défaut et qu'il reste difficile d'appréhender l'apparition de pathologies « post exposition » qui seront sans doute différées dans le temps (dans le cas de cancers par exemple), une approche méthodologique qui se satisfait du respect des valeurs limites d'exposition fixées par la loi est irresponsable.

Dans ce contexte, l'attitude de la ville de Rennes qui est resté sourde aux injonctions du CHSCT Finances 35 et qui a préféré favoriser les querelles d'experts et utiliser la « stratégie du doute » pour minimiser les effets d'une exposition prolongée sur les individus et par conséquent s'exonérer de la prise en charge du risque est inacceptable. Dans un domaine comme celui de la santé publique, le principe de précaution devrait prévaloir sur toute autre considération et son application devrait s'imposer aux pouvoirs publics pour les amener à prendre les mesures de prévention nécessaires.

Aussi, sans attendre la réponse de la préfecture, les représentants du personnel ont décidé de rendre public les démarches entreprises par le CHSCT Finances 35 pour faire reconnaître le risque lié à l'émission d'ondes électromagnétiques et amener les différents acteurs à mettre en œuvre les actions susceptibles de le supprimer, en informant la presse locale le 29 septembre 2016 et en prenant contact avec la maison de la consommation et de l'environnement (MCE) le 27 octobre 2016.

Si le message et le dossier adressés à la presse locale le 29 septembre 2016 n'a pas véritablement abouti, avec un seul article dans le mensuel de Rennes, en revanche le contact pris avec la maison de la consommation et de l'environnement le 27 octobre 2016 a permis de redonner une impulsion aux démarches entreprises.

En effet, lors de cette entrevue le chargé de mission consommation de la MCE portait à la connaissance des représentants du CHSCT l'existence d'une charte des antennes relais mise en place par la ville de Rennes et visant à respecter une démarche de transparence vis-à-vis des Rennais dans le cadre du déploiement des antennes relais et de l'exposition aux ondes électromagnétiques. Dans l'esprit de cette charte, le chargé de mission s'est proposé d'interpeller les élus de la ville de Rennes à l'occasion d'une réunion « antenne relais » fixée le 22 novembre 2016 à laquelle assistaient les représentants de la Direction Régionale de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement (DREAL) et de l'Agence Régionale de Santé (ARS), ce afin d'exiger des éclaircissements sur le droit d'alerte exercé par le CHSCT Finances.

C'est dans ce contexte que les membres du CHSCT Finances ont appris fin novembre, à la fois par le chargé de mission de la MCE et par la DREAL, que le préfet avait décidé de mettre en application les directives de la loi dite « Abeille » du 29 janvier 2015. Dans cette perspective, un courrier de la DREAL, signé par le préfet, était adressé le 23 novembre au président du CHSCT Finances 35 pour lui indiquer que :

– **« la loi dite Abeille permet la création d'instances de concertation départementales lorsque le préfet estime qu'une médiation est requise concernant une installation existante ou projetée. Au vu de la situation actuelle, la mise en place de cette instance apparaît opportune. Je vous tiendrai donc informé prochainement des modalités de mise en œuvre ».**

Même si cette décision est une première satisfaction, il est évident qu'elle est loin d'être satisfaisante au regard des attentes exprimées par les représentants du CHSCT Finances 35 à l'occasion du droit d'alerte sanitaire et environnemental. Aussi, dans l'objectif de maintenir la pression sur les pouvoirs publics, il a été demandé au président du CHSCT de faire préciser par le préfet la composition de l'instance de concertation et de lui demander d'y intégrer, le cas échéant, des représentants du personnel du CHSCT Finances.

Dans le même temps et pour travailler efficacement à l'abaissement des niveaux d'émission d'ondes électromagnétiques, les représentants de Solidaires Finances ont demandé, lors du dernier CHSCT de l'année 2016, d'entendre le responsable de TDF à l'occasion du CHSCT de rentrée en application de l'article 54 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 qui prévoit que **« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ».**

Cette confrontation se fera en présence du professeur Le Ruz, expert du cabinet CRIIREM, afin d'aborder les points qui font débat entre les différents acteurs :

- les mesures relevées dans les locaux de la cité,
- les effets de l'exposition aux rayonnements électromagnétiques sur la santé des agents,
- les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

Une réunion qui sera aussi le prétexte à discuter du décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques et de son article R. 4453-13. 1° qui prévoit que « La réduction des risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques se fonde notamment sur la mise en œuvre d'autres procédés de travail n'exposant pas aux champs électromagnétiques ou entraînant une exposition moindre ».

Toutefois, pour apporter une première réponse au registre hygiène et sécurité rédigé fin 2014, qui avait mis en évidence un phénomène d'hypersensibilité aux ondes électromagnétiques et permis d'alerter, par un effet sentinelle, les représentants du personnel sur le risque lié à l'exposition aux rayonnements électromagnétiques, le CHSCT Finances 35 a décidé de financer l'achat et la pose de films de protection aux ondes électromagnétiques. Une opération qui a été réalisée fin octobre 2016 et a permis de répondre aux inquiétudes exprimées par l'ensemble des agents concernés par l'exposition aux ondes électromagnétiques.

Point sur les enquêtes et visites du CHSCT.

1 – Enquête au SC-CAP (DRFIP).

Le 20 septembre 2013 les membres du CHSCT-35, après en avoir débattu en séance, décidaient de mener une enquête dans le Service de Contrôle de la Contribution à l'Audiovisuel Public (SC-CAP) suite au suicide, le 13 juillet 2013 et en dehors de son lieu de travail, d'une inspectrice des finances publiques, en poste dans ce service.

Une délégation d'enquête était constituée le 12 décembre 2013 pour définir l'objectif, la méthode et les modalités de l'enquête. Si les premières réunions de la délégation se déroulaient dans un climat favorable et avec la collaboration de la Drfip 35, ce bon fonctionnement se trouvait fortement altéré à partir du mois de septembre 2014.

En effet, à partir de cette date la direction a refusé de transmettre les documents demandés par la délégation (note de service du chef de pôle pilotage et ressources du 1^{er} juin 2015) et le CHSCT a été amené à voter une délibération lors de sa séance du 30 juin 2015 pour rappeler la DRFIP 35 à ses responsabilités.

Cette interpellation a suscité un nouveau refus de l'administration qui a notamment invoqué la décision négative rendue par le bureau RH2C (de la direction générale des finances publiques) pour justifier sa position. Le sous-directeur du secrétariat général, M. Marc Estournet, délégué aux politiques sociales et aux conditions de travail a donc été informé de ce désaccord par courrier du 1^{er} octobre 2015 afin qu'il rappelle au directeur régional des finances publiques ses obligations en matière de santé et de sécurité.

Par ailleurs, la non participation des représentants de l'administration aux entretiens, à l'exception d'un directeur, a sans doute été préjudiciable et peut être caractérisée de fort peu respectueuse des membres de la délégation puisque sur les 9 personnes invitées seules 3 ont fait connaître leur refus, sans toutefois le justifier. De ce fait, il a été impossible d'apprécier si les différents échelons hiérarchiques avaient une bonne connaissance des difficultés du service telles qu'exprimées par les agents, de savoir s'ils étaient sensibilisés à l'historique du service, s'ils étaient conscients de son intégration difficile au sein du pôle contrôle fiscal et de son mode de pilotage atypique.

Au final il aura fallu attendre la séance du 7 juillet 2016 pour que la délégation présente son rapport d'enquête au CHSCT, soit 2 ans et 7 mois après la première réunion de la délégation d'enquête.

Un rapport qui faisait état des conclusions et propositions suivantes :

Conclusions.

Au fil des ans, les habitudes et les pratiques de travail acquises ont fortement structuré le service. Du point de vue métier, les agents se sont formés par eux-mêmes aux techniques et procédures du contrôle, dans un environnement administratif peu propice jusqu'à la fusion des deux anciennes directions de la comptabilité publique et des services fiscaux en 2011. Comme le confirment les entretiens réalisés avec les agents et les médecins de prévention, cet isolement a façonné l'organisation et les méthodes de travail du service et les agents ont ainsi acquis une très grande autonomie.

Par ailleurs, les tutelles successives mises en place au fur et à mesure des restructurations ont accentué le sentiment d'éloignement du service et n'ont pas facilité le pilotage de l'équipe de travail.

Dans ce contexte, les réorganisations ont été mal vécues, car il n'a pas été tenu compte de l'historique du service ni de l'antériorité des méthodes de travail mises en place. L'audit du service réalisé en 2012 par deux cadres de l'ancienne filière fiscale en est l'illustration. Dès lors, l'appréciation portée par la DRFIP 35 sur la situation du service est déconnectée de la réalité vécue par les agents parce que son analyse est incomplète, notamment sur l'analyse des performances du service. Les résultats sont appréhendés sans interroger les modes d'organisation qui concourent à leur réalisation :

- Comment ceux-ci sont atteints ?
- Qu'est ce qui entrave leur réalisation et qu'est ce qui la favorise ?
- Quel type de contrôle est pertinent, quel type ne l'est pas ?

Les préconisations et les recommandations.

Compte tenu du rattachement du SC-CAP au Pôle de Contrôle et d'Expertise (PCE) de Rennes Nord et d'une réorganisation de la mission, la délégation d'enquête ne formule pas de propositions concernant le fonctionnement actuel de ce service (pilotage, organisation du contrôle...). Toutefois nous invitons la direction à engager une réflexion sur les conditions d'exercice de la mission dans la nouvelle entité en concertation avec l'ensemble des agents concernés par la restructuration comme indiqué ci-après.

Les enseignements tirés de cette enquête nous amène à faire les propositions suivantes :

- Éviter l'isolement d'un service et des agents qui le composent, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de missions atypiques en comparaison avec les autres missions d'assiette et de contrôle.
- S'agissant des pratiques professionnelles, l'organisation de journées métiers devrait permettre de discuter des méthodes de travail, des objectifs et de la réalisation des missions d'une manière plus favorable qu'un audit de service, notamment dans un contexte de restructuration.
- Lorsqu'un entretien d'évaluation révèle des dysfonctionnements dans un service, la direction doit tout mettre en œuvre pour les régler en analysant en préalable les causes réelles et non les responsabilités individuelles.
- À l'occasion de tous les projets envisagés localement, la direction doit s'attacher à anticiper et à analyser les conséquences des réorganisations sur les conditions de travail des agents afin d'en supprimer les effets négatifs (perte de qualification, perte d'autonomie, confrontations à de nouvelles applications, à de nouveaux modes de pilotage, déménagements, etc.). Cette démarche doit passer obligatoirement par une meilleure prise en compte de l'expression des agents sur leurs métiers et leurs

parcours et doit permettre aux directions de s'accorder de véritables marges de manœuvre dans la conduite et la réalisation des projets, qu'ils soient ou non imposés par la direction générale.

– Lors des réorganisations, tout particulièrement, la direction doit s'attacher à accompagner les agents pas uniquement sur les questions d'affectation mais également pour leur apporter la formation et l'information nécessaires.

Si ces propositions n'ont pas suscité l'opposition de la Drfip 35 lors du débat en séance du CHSCT, il en va tout autrement de la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident survenu le 13 juillet 2013 puisque la Drfip 35 n'a toujours pas apporté de réponse à la demande exprimée le 15 décembre 2014 par les membres de la famille de l'inspectrice.

À ce jour, la direction indique être toujours en attente de la réponse du bureau RH2C pour prendre sa décision, une absence de notification qui empêche tout recours devant le tribunal administratif. À ce stade, seule une demande de convocation de la commission de réforme par les membres de la famille peut provoquer une prise de position de la direction et permettre une contestation devant la juridiction compétente.

2 – Enquête à la BSI de Rennes suite à un accident de service.

Le 17 février 2015, trois agents de la brigade de surveillance intérieure des douanes de Rennes ont été blessés dans un contexte particulier qui s'est déroulé dans le cadre d'une procédure de retenue douanière plutôt mouvementée.

Les membres du CHSCT ont déploré une fois de plus la communication tardive des fiches de déclaration d'accidents de service. Après l'étude des documents et en avoir débattu en séance le 30 juin 2015, le comité a unanimement décidé de mener une enquête dans ce service conformément à l'article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 pour déterminer les facteurs qui ont favorisé cet enchaînement d'accidents, et analyser les conditions de travail des agents de la BSI pour proposer des mesures de prévention qui devront permettre d'éviter que de tels événements se reproduisent.

Lors de la visite, la délégation a constaté que l'administration avait depuis les incidents fait réaliser des travaux de sécurisation (barreaux aux fenêtres) et d'aménagement des locaux de la BSI de Rennes (salle d'audition adaptée). Elle concédait ainsi implicitement que les causes principales relevaient du manque de sécurité et de matériel de cette brigade. D'autant que les agents de ce service avaient formulé ces manquements à plusieurs reprises depuis près de 10 ans. Il est regrettable dans cette situation qu'il ait fallu attendre ces accidents avant que l'administration n'accède aux demandes des agents.

Des modifications complémentaires restant toutefois à apporter, la délégation a proposé plusieurs axes d'amélioration des conditions de travail des agents (Augmentation des effectifs, mise aux normes des cellules de retenue, installation de barreaux sur toutes les fenêtres, mise en place d'un système anti-intrusion, motorisation du portail dont la manipulation est dangereuse, mise en conformité des douches pour la mixité, renforcement du matériel informatique, etc). L'ensemble des préconisations a été réalisé ou est en cours de réalisation à ce jour.

Seul bémol, la brigade a fait l'objet d'une étude de travaux d'agrandissement et de rénovation par le Pôle Logistique et Immobilier de Nantes, ceci sans associer les acteurs de prévention et le CHSCT. Alors même que le rapport de visite de la délégation stipulait que le comité devait être associé dans les différentes phases du projet, et que dans le cadre de réalisation de projet immobilier le CHSCT 35 doit toujours être informé.

Cela ne sera pas sans rappeler les errements lors des travaux d'installation du bureau de Chantepie à la Direction des douanes de Bretagne, qui ont eu pour conséquence de multiples modifications qui auraient pu être évitées si les acteurs de prévention et le CHSCT avaient été sollicités plus en amont.

3 – Visite de la BCR.

À l'occasion du CHSCT du 1^{er} avril 2016 les représentants du personnel au CHSCT ont décidé d'effectuer une visite à la Brigade de contrôle et de recherches (BCR) afin de répondre aux sollicitations des agents du service.

En effet, plusieurs agents avaient interpellé à différentes reprises les représentants du personnel au CHSCT pour les alerter sur ce qu'ils vivaient au travail, les rapports difficiles avec la chef de service, la perte de motivation, l'angoisse de venir travailler et pour certain-e-s un environnement professionnel qui a pu conduire à des arrêts maladies.

Ce sont donc ces différents éléments qui ont amené les représentants du personnel au CHSCT à se rendre à la BCR le 24 mai dernier pour écouter les agents du service nous parler de leurs conditions de travail. À l'occasion des premiers échanges, les agents ont exprimé le souhait d'être entendus, non seulement collectivement comme il leur était proposé, mais également individuellement. La visite du service a donc consisté en un entretien collectif le matin et en entretiens individuels l'après-midi.

En conséquence de ce choix, les conditions matérielles (locaux, ambiances physiques, disposition des bureaux...) n'ont pas été appréhendées.

À partir des témoignages recueillis, consignés dans le rapport de visite transmis au président du CHSCT le 24 novembre dernier, il a été possible de procéder à une analyse du contexte professionnel propre au service et d'apprécier si l'organisation du travail était susceptible de provoquer l'émergence de risques organisationnels.

Les observations effectuées ont permis d'établir un constat alarmant dont les conclusions sont exposées ci-dessous et qui ont donné lieu à la rédaction de préconisations de la part de la délégation du CHSCT ;

Conclusions du rapport.

Le positionnement de la chef de service, par un contrôle excessif du travail des agents et par la confiscation des tâches qui leur sont normalement attribuées (rédaction des fiches 3909) accentue la perte de l'autonomie dont devraient disposer idéalement l'ensemble des personnels. Cette situation ne permet pas aux agents d'acquérir l'expérience nécessaire à l'accomplissement de leurs missions ni de mettre à profit les formations reçues.

De plus, le déficit relationnel de la chef de service vis-à-vis des partenaires extérieurs (Gendarmerie, Douane, Parquet, URSSAF...) l'a amené progressivement à abandonner les missions de recherche dévolues à la BCR et à privilégier le travail sur place au détriment du travail de terrain.

Une orientation qui s'est renforcée suite à la mise en œuvre du protocole de pilotage fonctionnel des BCR. Un dispositif qui entérine le désengagement progressif de la division du contrôle fiscal de la Drfip 35 dans la définition des objectifs du service au profit de la Dircofi Ouest mais sans que celle-ci n'assure le pilotage effectif de la brigade, du fait notamment d'un manque de proximité fonctionnel et hiérarchique. Cette situation a favorisé la mauvaise lecture des objectifs du service par la responsable qui s'est attaché à orienter prioritairement l'activité de la brigade vers les travaux de contrôle et de programmation et à privilégier le pilotage par indicateurs. À ce stade, la brigade s'apparente davantage à un Pôle de Contrôle et d'Expertise (PCE) qu'à une brigade de contrôle et de recherche.

Dans ce contexte professionnel, structuré par l'empreinte de la chef de service, l'association des agents expérimentés à la définition et la réalisation des objectifs n'est pas recherchée et l'intégration des nouveaux agents est particulièrement difficile, notamment lorsque ceux-ci ne sont pas originaires de la sphère du contrôle fiscal.

L'appréciation de la valeur et des qualités des agents, par la responsable de la brigade, est très hiérarchisée, elle peut être discriminante et parfois prendre des tournures vexatoires. Cette attitude de la chef de service est au mieux ressentie comme de l'indifférence, au pire comme une mise à l'écart et du mépris.

Préconisations.

Compte tenu de ces éléments, il y a lieu de considérer que les agents de la brigade sont en grandes difficultés et que la poursuite du fonctionnement actuel du service est de nature à mettre en danger l'intégrité physique et morale des agents du service.

Par conséquent, le déplacement du chef de service vers une structure où il n'assure plus de fonctions d'encadrement paraît être la mesure la plus adaptée à la situation et revêt un caractère d'urgence.

De même et afin d'améliorer l'intégration des nouveaux agents, il paraît nécessaire de mettre en place un dispositif de tutorat pour les agents sans expérience de la mission « contrôle fiscal ». Il est aussi préconisé d'adapter les objectifs individuels en fonction du temps de travail des agents et de procéder à leur révision en cours d'année en fonction des absences constatées.

Par ailleurs, il est primordial de restaurer les liens fonctionnels entre la brigade et la division du contrôle fiscal de la Drfip 35 en rétablissant son rôle dans la définition des objectifs de contrôle et de recherche. Un repositionnement qui doit permettre également à la division du contrôle fiscal de préciser les

périmètres métiers des différents services entrant dans la sphère du contrôle fiscal afin de redonner tout son sens et son intérêt au travail de recherche.

Dans cette perspective, il semble prioritaire de rétablir des relations privilégiées avec les partenaires extérieurs (Douane, gendarmerie, Police, Urssaf) et de construire de nouveaux réseaux (Direccte par exemple).

Des mesures qui devront s'accompagner de la prise en compte de l'évolution des procédés de fraude et des évolutions législatives (auto-liquidation TVA, remboursements automatiques) pour orienter l'activité de la brigade vers les activités de recherche et favoriser les actions concertées entre les services de contrôle.

Ce rapport de visite sera présenté lors du prochain CHSCT avec les réponses apportées par la Drfip 35 aux préconisations mentionnées par les membres de la délégation.

N'hésitez pas à contacter les représentants de Solidaires Finances au CHSCT

*Eric Bienfait : DGDDI-BSE Lorient
09 70 27 51 59*

Gérard Huré : SIP Rennes-Nord 02.99.29.37.72

*Christine Baccon : DIRCOFI Rennes
02.23.44.06.96*

Soazig Herpe : SIE Rennes-Est 02.99.29.26.31