



## CR du CHSCT du 17/06/2021

Ce deuxième CHSCT se déroule encore une fois en visio/audio.

### **Liminaire:**

*Cette période de pandémie qui ne devait pas durer a finalement beaucoup perturbé nos vies et nos collectifs de travail.*

*Rien n'est encore fini mais notre ministre de la transformation de la Fonction publique ne perd pas de temps.*

*Dernièrement la Ministre a annoncé dans les médias la préparation de réformes qui vont dès septembre bouleverser nos administrations, réforme de la gestion de la carrière des fonctionnaires, la réduction du nombre de corps, le recours accru aux contractuels, et les départs négociés.*

*Ces nouveautés se rajoutent à la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique qui ne suffit donc pas au gouvernement. Elle ouvre pourtant largement la porte aux postes à profils, aux recrutements de contractuels et à la liquidation du statut.*

*Nous déplorons une nouvelle fois la réduction des prérogatives des CHSCT et leur fusion avec les CTL, à travers la mise en place des Comités Sociaux d'Administration (CSA) prévue pour le 1er janvier 2023. En cette période de pandémie nous faisons constater que les membres du CHSCT sont en première ligne pour relayer les inquiétudes, les interrogations des agents et force de proposition si nécessaire.*

*La suppression des CAP a déjà sonné la fin de la défense individuelle des agents dans un cadre collectif. Le résultat des mutations en est un bon exemple : postes vacants demandés par des agents et non attribués, durcissement des priorités, il n'y a plus le garde-fou, et peu de réajustements.*

*Les services informatiques souffrent de sous-effectifs monstrueux. Clairement, la DG ne met pas les moyens en termes de recrutement et anticipe l'externalisation de ces missions.*

*À cette pénurie de personnel s'ajoute la mise en place d'une nouvelle façon de travailler à la DGFIP, la méthode Agile. C'est paraît-il l'avenir, peut-être, mais avec des effectifs réduits cette organisation peut conduire à de forts stress voir des burn-out, des cas ont déjà été signalés.*

*Nous ne sommes pas contre les évolutions mais à condition qu'elles soient mises en place dans un contexte favorable.*

*Dans notre DISI, c'est la période des grands*

*chamboulements, nouvelles missions, nouvelles affectations d'IDIV, nouvelles réorganisations. Depuis quelques années nous constatons que le jeu des chaises musicales est désormais un outil pour résoudre la pénurie dans les services (on ponctionne chez les uns pour alimenter les autres). Nous pouvons comprendre que dans des situations extrêmes il soit parfois nécessaire d'agir ainsi, mais il serait souhaitable tout de même de tenir un peu compte des aspirations de chacun, déplacer un agent contre son gré s'avérant rarement productif. Dans le nouveau règlement intérieur des situations horaires ont été modifiées, à notre connaissance il n'y a pas eu de concertation avec les agents concernés ou leurs arguments n'ont pas été vraiment entendus. Concernant plus particulièrement les CID certaines contraintes horaires ne vont pas améliorer leur condition de vie au travail et nous ne pensons pas que ce soit une bonne chose en cette période de pandémie et de travail accru.*

*Pour conclure, nous constatons que la pandémie nous a éloigné les uns des autres, a accentué les individualismes mais la DGFIP elle, a gardé le cap.*

*Malgré les difficultés la CGT restera vigilante et continuera à se battre pour garantir, conserver et améliorer les droits des agents.*

*Dans un premier temps, la Présidente n'a pas répondu mais au cours de nos discussions nous sommes arrivés à obtenir quelques réponses.*

### **Validation du PV du CHSCT du 18/03/2021**

Adopté par les OS

### **Présentation d'une fiche d'aide au retour des collègues en TT covid**

*Cette fiche doit être publiée sur le site de la DISI SO.*

Le dispositif COVID n'est pas levé mais assoupli avec un retour progressif pour les télétravailleurs non vulnérables.

Pour les vulnérables qui demandent leur retour il faudra fournir un certificat du médecin traitant et ensuite passer par le Médecin de prévention. Le service RH prendra alors l'attache du MDP, le chef du pôle recevra l'agent et s'occupera des éventuels aménagements de poste.

Pour les agents sans motif médical mais ayant télétravaillé 5J la procédure d'accueil est identique mais ne nécessite pas un passage par le médecin de prévention.

La CGT demande un point sur la situation et si des difficultés sont rencontrées avec le retour des agents concomitant à l'arrivée des stagiaires.

La DISI SO répond qu'il n'y a plus d'agent en ASA30 mais 32 agents en TT pour vulnérabilité.

Concernant le respect de la jauge, les distances de sécurité et les gestes barrière tout est respecté dans chaque établissement.

La présidente nous informe que les moments de convivialité sont autorisés lorsqu'il y a respect des règles édictées ci-dessus.

Le port du masque n'est plus obligatoire en extérieur de l'enceinte de ESI sous réserve de respecter 4 m de distance.

### **Intervention du Docteur DEMETTRE**

Il n'y a pas de modification concernant les pathologies à risque (cf liste du 20 mai)

Il y a une reprise progressive des visites avec priorité aux quinquennales (année terminant par 1 à 6). Il n'y aura pas de rattrapage des visites qui n'ont pu être faites. Les visites annuelles pour la DISI ne sont pas considérées comme prioritaires. Le médecin rappelle que les visites exceptionnelles ont continué durant la période de pandémie soit en présentiel soit en visio.

Si un agent est en handicap il peut avoir un financement pour un aménagement de poste lorsqu'il fait du télétravail.

La CGT a demandé si les MDP étaient passés dans les services pour voir comment les agents étaient installés suite aux mesures sanitaires mises en place sur le poste de travail (distanciation, etc.) ; la réponse est négative car les MDP n'ont pas le temps.

### **TBVS2020**

Quelques indicateurs attirent notre attention et ont fait débat :

Les écrêtements en nombre et en volume sont en augmentation.

La Présidente ne le considère pas comme significatif mais les équipes de direction restent attentives.

Il semble que durant la pandémie 3 ESI aient choisi de mettre leurs agents en missions, un a opté pour le maintien en HV. Quelle que soit la formule choisie, chaque ESI a réintégré les heures écrêtées.

Comme signalé par une OS, 784H écrêtées dans un ESI (environ 100 j homme) n'est certainement pas sans conséquence sur la vie des agents.

La notion d'heure supplémentaire rentre aussi dans le débat, en effet pour la Présidente les heures supplémentaires ne peuvent se faire qu'à la demande du chef de service or il s'avère que dans certaines circonstances des agents sont amenés à rester pour terminer une tâche urgente ou non prévue et avec cette

règle ils ne sont pas certains de voir leurs heures réintégré.

### **Les taux de recours en baisse**

La présidente l'explique par le fait que le recours hiérarchique permet d'élever le débat, le dialogue agent et hiérarchie lui paraît facilité.

Pour la CGT l'analyse est différente, nous pensons au contraire que certains agents n'ont pas envie ou ne se sentent pas armés pour discuter les modifications avec leur supérieur. En effet la procédure peut paraître longue et décourageante avant de pouvoir arriver aux CAPL, ce qui expliquerait en partie la baisse.

Pour les OS, certains agents préfèrent ne pas s'arrêter pour éviter de perdre un jour sur leur fiche de paie.

La CGT a depuis longtemps fait le constat que les indicateurs choisis à la création du TBVS ne sont pas tous exploitables. Nous avons débattu en CTL pour un autre choix en vain et maintenant la Direction admet qu'il est possible d'en rediscuter. Un groupe de travail va être organisé à l'automne pour retravailler le sujet.

### **Examen des registres sécurité et santé au travail – RSST**

Bordeaux : bruit lié aux travaux des ascenseurs ⇒ constat partagé, nécessité de faire des rappels

La CGT conseille aux agents de signaler régulièrement au 6868 en espérant que la consigne pas de travaux bruyants avant 17H et après 7H du matin soit enfin respectée.

Toulouse : 14 risques relevés par les agents dans le cadre du DUERP sont qualifiés « batimentaires » par la DISI et ont été saisis dans le RSST.

Nous avons listé ces 14 risques afin de s'assurer qu'une action en découle. Beaucoup dépendent des DDFIP/DRFIP pour lesquels un suivi des réponses est nécessaire.

Poitiers : la borne électrique supplémentaire sera prise en charge par la DGF

Nous invitons les agents à consulter le RSST régulièrement pour connaître les réponses des différentes directions locales.

### **Accident de service – maladie professionnelle**

3 accidents sur la DISI.

Concernant la chute sur Poitiers le directeur va renforcer la signalétique pour avertir du sol glissant. L'agent concerné a demandé que cet accident ne soit plus considéré comme un accident de service.

## Refus d'aménagement de poste

Aucun refus d'aménagement, les 2 aménagements concernent Toulouse.

## Point formations CHSCT

Tous les devis ne sont pas engagés, il est possible de prendre en compte les nouvelles demandes.

Il faudrait qu'au 3<sup>e</sup> CHSCT toutes les formations soient faites ou tout au moins programmées.

Lorsqu'il y a peu de participants il y a mutualisation avec la direction locale.

Un stage gestes 1er secours sera déployé à partir de septembre au marché national.

Les OS demandent que la formation yoga des yeux soit déclinée dans les autres ESI et qu'un recensement soit fait pour toutes les formations proposées.

## Budget du CHSCT 2021

Le budget était de 53900€, après le vote des dépenses ci-dessous il reste à dépenser 13 275.92€.

ESI	Nature de la dépense	Montant
LIMOGES	Pose d'oculus sur port d'accès à la cafétéria et à la salle de formation	1205,52
	Formation ergonomie du travail sur écran	100,00
	Yoga des yeux	180,00
	Achat plaque métal pour quai	216,82
	Formation H0/B0	350,00
TOULOUSE	Achat caisse palette sur roues CID12	262,80
	Formation gestes et postures (5 agents)	990,00
	Formation ergonomie du travail sur écran (5 agents)	990,00
	Recyclage stage secourisme (8 agents)	780,00
	Purificateur d'air CID82	394,73
	5 Bras support 2 écrans	485,70
	Stage de conduite (3 agents)	1152,00
	Formation H0/B0 (29 agents CID)	2610,00
BORDEAUX	Achats chaises et fauteuils pour agents en TT	5000,00
	Achat chariot à ridelles CID64	401,05
POITIERS	Formation Gestes & postures	450,00
	Prévention et secours PSC1 (10 agents)	550,00
	Station de lavage oculaire	58,01
	3 sièges assis-debout	201,40
	Tapis anti-fatigue	2232,68
	Flexible de sécurité	1537,87
	Formation H0/B0 (12 agents)	730,00
<b>TOTAL des dépenses votées</b>		<b>20 878,62</b>

Discussion sur une proposition d'achat de chaises et fauteuils pour équiper à domicile les télétravailleurs (hors aménagement de poste).

La CGT n'est pas opposée à cet achat, cela ne relève pas du CHSCT mais peut permettre de prévenir certaines pathologies.

Plusieurs questions ont été soulevées, l'identification du modèle de chaise et de fauteuil, la façon de l'attribuer, le montant à retenir.

La Présidente a rappelé que les agents qui bénéficiaient au bureau d'un aménagement de poste pouvaient obtenir un aménagement à la maison en suivant la procédure habituelle.

Elle propose de faire le recensement des agents intéressés et de provisionner un montant de 5000€ pour cet achat. Des critères d'attribution proposés (TT 3 jours) seront à rediscuter.

Le mobilier ne sera pas livré à domicile et au départ de l'agent il devra être restitué.

CID 82 : achat d'un purificateur d'air en attendant une solution (proposition de cofinancement pour travaux avec DDFIP).

Le budget DGF prendra en charge les filtres.

Toulouse : stage gestion des conflits. Après discussion la Présidente propose que des formations en interne (IGPDE) soient proposées aux agents, possibilité de les faire sur place.

## Questions diverses

### Radon dans le Tarn et l'Ariège :

Émanations sur les centres des finances de Foix et de Castres- contrôle et détection de zones contaminées au sous-sol archives.

Un rapport d'expertise et un plan d'action ont été fournis à l'ESI de Toulouse, les locaux des CID ne sont pas concernées. C'est un changement de réglementation il y a 2 ans qui fait que la zone est concernée (mesure becquerel par mètre cube, seuil baissé de 400 à 300)

Nous demandons plus d'informations sur cette substance – cf <https://www.irsn.fr>

### Point sur reprise en présentiel des TT

Retour progressif, remontées positives des ESI.

### Nouveau protocole TT

Les réunions d'information des équipes sont en cours, les entretiens individuels suivront. L'application SIRHIUS est opérationnelle.

### Situation des CID/SIL(fil rouge à chaque CHSCT)

La Présidente est consciente de la charge et de la pression importante.

Point d'attention sur l'équilibre entre la charge et les ressources.

Possibilité de télétravailler 1 J, possibilité de faire du dépannage à distance sur du VPN 10.

La présidente fait juste un constat mais les difficultés restent.

### CID65 locaux (bureau du cadre A repris par DDFIP)

Nous avons signalé que ce bureau avait été repris temporairement mais la situation semble durer. En cette période où la distanciation est plus que nécessaire la CGT demande que l'ESI s'occupe du sujet.

### Problème de péremption des produits dans trousse de secours

Selon l'ISST c'est le MDP et l'assistant de prévention qui décident du contenu de la trousse. Il existe encore des trousse par site. La Présidente va demander au MDP si une trousse de secours est toujours obligatoire dans les véhicules.

### Règlement intérieur gestion des heures faites au-delà des 7H42

La CGT signale que d'après le projet de règlement intérieur, les agents des CID et des SIL seront positionnés en mission lorsqu'ils se déplaceront pour une journée ou une 1/2 journée.

Les 7H42 (durée d'une mission) sont régulièrement dépassées : comment seront réintégrées ces heures et qui les validera ?

En réponse la Présidente explique que le temps compté en plus rentre dans le cadre d'heures supplémentaires (cf note Heures supplémentaires). Les heures supplémentaires ne sont pas décidées par l'agent et sont validées par le chef de service.

Elle se veut magnanime en rajoutant «si vous rentrez avant on ne vous demandera pas de retourner au bureau pour 5 mn et vous avez la possibilité d'utiliser votre véhicule pour éviter des AR inutiles».

Pour la CGT, la validation par le chef de service n'est pas appropriée, il serait préférable que ce soit le chef d'équipe qui est le plus à même de juger de la pertinence de ce dépassement.

Les propositions de la Présidente sèment le doute dans l'assistance y compris au sein de la parité administrative. Jusqu'à présent, l'utilisation du véhicule personnel n'était pas encouragée.

La coupure électrique à la cité administrative de Bordeaux va sauver la présidente d'une situation un peu délicate. Le sujet n'est certainement pas clos et nous ne manquerons pas d'en reparler dans une prochaine instance.



## Bulletin d'adhésion

Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI Sud-Ouest

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Catégorie, grade :

Echelon :

Numéro DGFIP :

Adresse administrative :

Adresse email :

date :

Signature :

Bulletin à remettre à un militant de la CGT.

