



Compte-rendu du CHSCT du 16 juin 2022

Notre déclaration Liminaire

Dans la tourmente des réorganisations, après la sidération due à la pandémie voilà que le 18 mai, M. Fournel, Directeur général des Finances Publiques, adressait un message aux agents sous le titre « Le grand remue-méninges ». C'est donc maintenant aux agents de remuer leurs méninges pour sauver notre administration que nos dirigeants n'ont eu de cesse de mettre à mal.

Nous ne sommes pas dupes, associer les agents à ce simulacre d'échanges c'est tenter de nous faire croire que l'agent est partie prenante, que ce n'est pas le gouvernement qui décide de tout, que nous sommes acteurs volontaires de ce changement. Le participatif est à la mode mais nous avons vu le résultat avec la convention citoyenne...

La CGT rappelle que l'amélioration du cadre de vie des agents ne pourra être significative qu'avec :

- un plan massif de recrutement de fonctionnaires, l'arrêt des suppressions d'emplois et d'embauche des contractuels, l'arrêt des restructurations et des réorganisations ;*
- l'augmentation de la valeur du point d'indice ;*
- une gestion des services à la hauteur des ambitions de la DGFIP ;*
- une gestion des Risques Psycho-Sociaux digne des moyens mis en œuvre ;*
- un véritable dialogue social qui ne consiste pas à nous noyer dans des réunions, rencontres informelles, et groupes de travail que nous ne pouvons préparer correctement faute de temps et de disponibilités.*

Nous ne sommes pas persuadés que ce type de propositions allant dans le sens d'un service public au plus près des usagers, respectueux, faisant respecter l'équité fiscale et où les agents trouvent un sens à ce qu'ils font soit l'orientation attendue de ce remue-méninges.

Dans notre DISI le résultat des mutations n'a pas permis de combler toutes les vacances. Nous constatons que le mercato interne et les réorganisations de services sont là pour pallier à cette pénurie.

Nous comprenons les difficultés que peuvent avoir les différents établissements mais nous tenions à

vous faire remarquer que les transferts de missions appauvrissent ou parfois complexifient le contenu du travail au détriment de sa qualité. Il ne suffit pas d'avoir effectué un cursus de stages pour être compétent et efficace. La mutualisation a aussi des limites, passer du coq à l'âne n'est pas aisé, jongler avec les disponibilités de chacun non plus, s'accorder avec plusieurs plannings de congés peut devenir source de tensions.

Comme nous l'avons déjà dit l'embauche des prestataires n'est pas toujours la bonne solution, certains n'arrivent jamais, d'autres partent rapidement, d'autres encore n'ont pas les compétences pour lesquelles ils ont été embauchés.

La méthode qui consiste à dire que « tout va bien, on va y arriver » a ses limites et nous y arrivons. Cela a pour conséquence la démotivation, la perte de confiance, la fuite (mutation, temps partiel, rupture conventionnelle). L'instabilité permanente peut parfois générer des tensions néfastes pour l'agent mais aussi pour le collectif déjà mis à mal par la pandémie et le télétravail.

Les liminaires se suivent et malheureusement se ressemblent. La CGT continue cependant à agir malgré les attaques incessantes sur nos missions et la manière de les exercer, car pour nous le service public, les conditions de travail sont des biens précieux.

Réponses de la Direction aux liminaires :

Pour notre Directrice le remue-méninge est, pour nous, l'occasion d'être acteur du changement. C'est un exercice compliqué, les propositions ne seront pas forcément toutes prises en compte mais c'est le jeu. Il faut que les informations remontent de la base. Les agents sont associés et elle nous conseille d'y participer.

La DISI a déjà engagé cette démarche avec ses cadres lors du dernier CODIR élargi . Doit-on spécialiser les établissements ? Doit-on consolider les missions actuelles ou se recentrer sur des missions inter-ministérielles ? Cela sachant que nous avons la contrainte ressources/ missions.

Nous constatons que notre Directrice fait son travail de communication mais nous ne sommes

pas dupes. Derrière une belle vitrine remplie de bonnes intentions tout ou presque est déjà décidé.

Concernant la canicule, la CGT ne voyant rien venir est intervenue afin de demander une déclinaison en local de la note du secrétariat général. En réponse, pas de manque de réactivité de notre direction juste que l'envoi aurait été concomitant à notre demande.

Nous nous permettons d'en douter d'autant plus que les agents de Poitiers n'avaient reçu aucune consigne à l'heure où se tenait le CHSCT. Il n'y a donc pas eu globalement une grande réactivité.

Quelques informations importantes sont à retenir en temps de COVID :

- production de froid au plus bas afin de conserver une maîtrise de la conso d'énergie.
- proscrire les ventilateurs d'appoint dans les bureaux collectifs.
- souplesse en termes d'horaires mais pas en temps de travail (pas possible de passer d'horaires variables à horaires d'équipe, ni d'avoir un horaire antérieur à l'ouverture habituelle des locaux)
- prise en charge des vulnérables (TT durant la période canicule).

Dans les faits peu de souplesse et même une détérioration possible des conditions de travail puisque les économies d'énergie obligent à ralentir la production d'air frais.

Le GT assistance proposé par P Maizy, ayant eu en son temps l'approbation des OS était tombé aux oubliettes. À notre grand étonnement nous avons appris qu'il fallait encore une intervention des OS pour réactiver le processus.

1 – Fermeture EIFI ESI Limoges

Fermeture du service éditique de l'ESI de Limoges au 31/08/22. D'ici là les agents assurent leur mission, il n'y a donc pas de possibilité d'installation anticipée dans les nouveaux services.

8 agents (3 B, 5 C) sont concernés par cette fermeture, 7 restent à l'ESI et un a choisi de partir à la DDFIP.

Le chef d'ESi nous explique que chaque agent a été reçu, informé pour pouvoir faire son choix en toute transparence. Les agents qui changent de rythme de travail ont bien été avertis en amont et ont accepté la situation. Les formations et tuilages sont en cours lors des moments de creux de l'activité éditique.

Un agent va à la logistique et 6 seront répartis au sein de 2 nouvelles missions attribuées à l'ESI au 1/09/2022.

- travaux d'exploitation et de surveillance des bases CLIC ESI et Imprim FIP et maintien des opérations de validation des ASAP 1

- cellule nationale de gestion des habilitations ASPASIE/PIGP

La CGT s'interroge sur la pérennité des missions proposées à ces agents ?

La Présidente répond qu'elle ne peut pas garantir la pérennité de la mission sur les 5 ans qui viennent, mais sa priorité est de faire évoluer les agents, ce changement n'est pas une contrainte mais une chance pour eux. Ils bénéficient de l'évolution de nos métiers.

Cette fermeture ne concerne pas que des agents proches de la retraite il est important pour la CGT que ces derniers puissent s'investir dans un travail sur la durée.

Précision concernant la fermeture de l'atelier éditique de Limoges.

Suite à la parution de ce compte-rendu, nous avons été contactés par un des agents concernés. En effet, et contrairement à ce que nous avait annoncé la Direction en séance, son départ vers la DDFiP 87 ne constitue pas un « choix », mais bien une obligation faisant suite à la fermeture de l'atelier.

Outre le fait d'apporter cette précision, la CGT Finances Publiques DISI Sud-Ouest tient à rappeler que les agents sont rarement demandeurs des restructurations et fermetures.

Ainsi lorsqu'un agent « choisit » de changer de direction ou d'emploi suite à restructuration ou fermeture, c'est, en règle générale, car il ne peut faire autrement.

Ces restructurations, ces fermetures, les agents les subissent.

C'est pour cela que la CGT Finances Publiques dénonce, et continuera à s'opposer, à toutes ces destructions qui frappent notre réseau et nos missions.

2 – Intervention du médecin du travail :

Lors d'un précédent CHSCT nous avons demandé à avoir des remontées de tous les Médecins. Le médecin du travail nous a fait cette fois un bilan concernant le COVID et le traitement des vulnérables dans chaque département.

La méthode est quasi identique dans tous les départements. Retour partiel au cas par cas avec certificat du médecin traitant. Certains médecins exigent en plus le port du masque FFP2.

Pour ceux qui restent à 5J de TT, la direction n'a pu avoir que des contacts visio. Il n'est pas possible

pour le médecin de prévention d'effectuer une visite au domicile de l'agent, il ne peut pas non plus contacter le médecin traitant. Il ne peut intervenir qu'à la demande de l'agent ou de l'administration. L'assistante sociale peut quant à elle faire des visites.

Les taux d'incidence à la pandémie étant en hausse il n'est pas envisagé le retour des vulnérables en TT 5 J.

3 – Tableau de Bord de Veille Sociale :

La direction a fait une présentation détaillée du document et en conclusion du support nous lisons qu'avec 8 indicateurs sur 10 ayant une variation favorable, il peut être constaté que le travail effectué par la DISI Sud-Ouest pour améliorer les conditions de vie au travail de ses agents, fonctionne.

Cette conclusion a cependant été nuancée. – En effet les indicateurs proviennent d'une période de pandémie donc pas forcément le reflet réel de ce que les agents vivent.

Voici quelques exemples d'indicateurs qui baissent et dont la baisse n'est en rien imputable aux actions de la DISI :

- Moins de congé maladie
 - plus d'isolement, plus de masque, plus de TT donc moins de propagation.
 - impact du jour de carence
- Taux de recours en baisse
 - ne veut pas dire qu'il n'y ait pas d'insatisfaction, de déception. Le recours hiérarchique peut impressionner certains agents qui hésitent à faire appel
 - suppression des CAPL

Le nombre des écrites des horaires variables diminue → avec le TT il n'y a pas de possibilité de faire des heures et peut-être certains agents font plus d'heures non comptabilisées.

Le taux de télétravailleurs diminue → avec le retour à la normale certains télétravailleurs ont réduit leur TT

4 – Examen des registres sécurité et santé au travail – RSST

A part une ligne inscrite au tout dernier moment les demandes ont été satisfaites.

La difficulté de constituer une liste de serre-file coupe-file a été évoquée. En effet avec le télétravail il est difficile d'assurer une liste opérationnelle. L'ISST explique qu'une réflexion est en cours afin d'organiser les évacuations de façon différente. Le 1^{er} agent qui sort enfile une chasuble et sera guide-file et le dernier serre-file. A minima il faudra fermer

les fenêtres donnant vers l'extérieur qui risquent d'activer l'incendie (tant pis pour les portes).

Cela suppose que chacun ait un minimum de formation pour connaître le chemin d'évacuation et les règles minimales de sécurité.

5 – Accident de service – maladie professionnelle

Rien de nouveau depuis le dernier CHSCT.

6 – Informations diverses.

Trousses de secours en attente de validation

Suite à nouvelle réglementation concernant les équipements des véhicules en hiver, la CGT avait demandé qu'un point soit fait sur les départements concernés : 7 véhicules concernés dont 3 équipés 4 doivent être dotés de pneus neige.

7 – Budget du CHSCT 2022

Pour rappel 55 613 € de budget dont 17 810,63 € déjà votés au CHSCT d'avril. 6512,23 € déjà consacrés aux aménagements de poste rallonge de 3000 € pour finir l'année.

Enveloppe de 5000 € pour fauteuils télétravailleurs votée en juin 2021.

Enveloppe de 5196 € retourneur pour Poitiers

Il reste 18 094,14 € disponibles, pour 31 000 € de dépenses proposées → il a fallu choisir.

Une longue discussion s'est déroulée sur la dépense votée en juin 2021 concernant l'achat de fauteuils neufs pour les télétravailleurs.

En fin d'année 2021 la direction avait choisi de privilégier d'autres dépenses et suspendu cet achat. Nous avons trouvé que ce n'était pas un bon signal envoyé aux agents et avons proposé que soient à minima redéployés des fauteuils non utilisés. Cette proposition fut rejetée au motif que la DISI n'avait aucun fauteuil disponible. À ce moment-là nous avons bien senti que la direction n'avait pas envie d'engager la dépense pourtant votée par les OS, ni de faire un effort de recycler des fauteuils.

Un an après nous relançons le sujet et les craintes se confirment. Nous ne voyons rien avancer alors que la dernière étape consistait à s'entendre sur les critères de distribution.

La Présidente refuse de payer des fauteuils neufs pour les TT et nous propose :

- l'achat de 30 fauteuils sur le budget CHSCT pour les agents en présentiel
- le don de fauteuils d'occasion aux TT.

Dans son raisonnement 60 agents au lieu de 30 seront donc satisfaits, encore faut-il que 30 agents souhaitent changer leur fauteuil.

Nous avons mis en avant nos arguments :

– la somme votée était clairement pour un achat de 30 fauteuils neufs pour les TT et il n'est pas honnête de nous avoir baladés pendant un an pour finalement changer la règle du jeu.

– Tous les agents en présentiel doivent être équipés correctement par l'employeur (budget DGF).

– en fin d'année, lorsqu'il reste du budget DGF vous achetez sans sourciller des fauteuils même si les agents n'en réclament pas et là c'est au CHSCT de faire la dépense.

Après un long dialogue, la proposition de la direction fut rejetée par 3 OS, une s'est abstenue et nous avons demandé que soit maintenue la décision votée en juin 2021. Chaque partie est restée sur sa position et la présidente ayant voix prépondérante a donc entériné sa proposition.

Malgré les arguments avancés, force est de constater que notre avis importe peu !

Nous ne sommes pas contre le fait de doter les TT de fauteuils ayant déjà servis mais nous ne pouvions pas accepter qu'une décision votée ne soit pas respectée. Question de principe et de respect du dialogue social.

Un autre sujet a mené à discussion : la formation à l'éco-conduite :

La direction propose des stages d'éco-conduite (10 000 € pour toutes les CID/SIL). Les OS s'interrogent, compte-tenu du prix, sur la qualité de la prestation, la partie sécurité au volant ne sera-t-elle pas allégée au profit des astuces de conduite économique. Certes, la direction pourra faire des économies de carburant si les conseils sont bien appliqués par les équipes CID/SIL mais le CHSCT a jusque-là axé en priorité ses dépenses sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de vie au travail. Nous proposons donc de limiter les bénéficiaires de la formation et de faire un retour d'expérience avant d'ouvrir à plus de candidats.

Siège – ESI33	Formation éco-conduite	2430,00
ESI Toulouse	2 casques filaire AT	132,96
	2 casque sans fil DEV	160,00
	34 casque avec micro	443,29
	1 sac à dos SIL	82,62
	1 sac à dos CID	51,74
	Stage Centaure	1920,00
ESI Poitiers	Formation guide-file/serre-file	1210,80
	Formation secours civique	525,00
	Formation extincteur	672,00
	Formation électrique	864,00
	90 casque avec micro	974,92
CID 16	chariot	239,46
ESI Limoges	Dalles Led	804,06
	Plan d'évacuation	714,00
Tous ESI	Extincteurs véhicules	496,45
	Matériels pour télétravailleurs (souris, claviers, casques)	2000,00
TOTAL voté		13 721,3
Reste		4362,84

8 – Questions diverses :

– quid du redéploiement de purificateur acheté à la CID82 ? L'ESI Toulouse le tient à disposition des autres personnels de la DISI.

– demande d'information concernant l'installation du pôle OPS au 9^e nous souhaiterions en tant qu'OS être associés ou au moins informés. La direction de l'ESI, suite aux échanges avec les agents, a étudié plusieurs propositions dont une a fait consensus. Le chef d'ESI fera passer aux OS les plans des 3 étages concernés et nous invite à nous exprimer.

– avancement du budget participatif et de l'enveloppe CVT ? Une bonne partie des devis sont bouclés.

Les ESI de Toulouse et Limoges sont bien avancés dans la démarche, Bordeaux doit faire un sondage sur les propositions d'activités ou de sorties, Poitiers moins avancé a programmé un groupe de travail semaine 25.