CHSCT du 14 septembre 2020

Compte-rendu

Après la lecture de notre déclaration liminaire, le président de l'instance (notre directeur) a comme à son habitude répondu sur plusieurs points :

Constat partagé sur la lenteur des consignes nationales (nationalement les syndicats n'ont été consultés sur le protocole national en entreprise que le 30 août…) Sur la question des gardes d'enfants, il n'y a pas de redescente DGFIP au jour du CHSCT.
La prime a existé, a créé des distorsions. La question de la reconnaissance est centrale dans notre administration.
Le directeur annonce d'ores et déjà que le collège des chefs de service, programmé le jeudi 17 septembre, sera centré sur ces problématiques (observatoire interne, relations de travail, reconnaissance), tout en indiquant tout de go qu'il existe une problématique managériale incontestable ! Le ton est donné pour la suite...
« *Le salut est dans l'horizontalité, la verticalité ne fonctionne plus* » Ce n'est pas nous qui le disons, c'est le directeur !! Dont acte ?

TBCVT et observatoire interne

Le tableau de bord des conditions de vie au travail (TBCVT) regroupe des indicateurs du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), du TBVS (tableau de bord de veille sociale) et de l'observatoire interne. Autant le dire tout net : nos indicateurs sont plutôt mauvais, et plutôt plus mauvais que la moyenne et les directions équivalentes…

Nous avons tout de suite relevé que les indicateurs issus du TBVS sont totalement différents dans leur mode de calcul de ceux de l'an dernier, rendant par là même toute comparaison temporelle impossible. De plus, le TBVS 2018, présenté l'an dernier, était accompagné de commentaires et indications sur les services présentant des taux anormaux. Ce sont des éléments extrêmement importants pour notre instance, permettant une vraie analyse des situations problématiques. Cette année, encore aucune présentation de ces items et des éléments de contexte n'a été faite en CHSCT. Ca devrait être le cas lors de la prochaine réunion.

Les items du DUERP relatifs aux risques psycho-sociaux sont donc également intégrés dans l'analyse du TBCVT (voir les graphiques sur Ulysse 16). A ce sujet, la campagne de recensement des risques a été réactivée (elle a été stoppée net en mars par l'état d'urgence sanitaire). Les réunions et les remontées vont reprendre fin 2020, jusqu'en février 2021. Le CHSCT devra valider le DUERP en mai prochain.

Cet assemblage d'indicateurs hétéroclites ne dit rien, ou pas grand-chose, de la situation réelle. Il y a des cases vertes, qui édulcorent peut-être un peu vite les constats implacables de l'observatoire interne.

Observatoire interne : excuses et bouc-émissaires

Les éléments donnés sont les chiffres bruts pour la DDFIP de la Charente. Nous avions en liminaire indiqué que nous souhaitions une analyse… nous avons été servi·es !

La direction a donc déroulé les résultats de l'observatoire interne, non sans rappeler que la période de l'enquête était concomitante avec toutes les annonces sur le nouveau réseau de proximité (NRP). Toute cette transparence aurait pu être contre-productive, car « toute réforme est anxiogène ». Ceci expliquerait cela !

En guise d'analyse, nous avons eu droit à des « ressentis » démentant les résultats. Notamment sur la question de la motivation au travail (74 % des répondant·es indiquent que leur motivation dans leur

travail diminue, 66 % pour l'ensemble de la DGFIP). Nos camarades de la CGT ont très justement rappelé qu'il ne fallait pas confondre motivation et conscience professionnelle. Pour nous, il faut aussi prendre en compte la dimension « plaisir d'aller au travail » dans la motivation. Force est de constater que, face aux dégradations des conditions de travail, ce plaisir-là n'est pas forcément au rendez-vous tous les jours. L'indice d'« engagement au travail » quant à lui relève d'un parti pris terrible : calculé sur les réponses aux questions sur la satisfaction de travailler au sein des ministères économiques et financiers, l'optimisme concernant son propre avenir au sein de sa direction et sur l'évolution de la motivation dans son travail, cet indice est négatif à 65 % en Charente en 2019, contre 57 % pour l'ensemble de la DGFIP.

Quant à notre sentiment face à nos conditions de travail, à la qualité du service que nous rendons, nous avons entendu avec stupéfaction la direction déclarer que la satisfaction des usagers doit primer sur notre conception du travail bien fait ! De ce point de vue, il est vrai que les résultats des sondages de satisfaction des usagers sont positifs. Mais nous n'avons pas rencontré beaucoup de collègues satisfait·es des conditions dans lesquelles les usager·es sont reçu·es et renseigné·es, quand ils et elles peuvent l'être !

Le niveau de stress et de mal-être au travail n'a pas suscité de commentaires de la direction. Les indicateurs sont pourtant particulièrement mauvais : la qualité de vie au travail à la DDFIP 16 est cotée en moyenne, sur une échelle de 1 à 10, à 5 (proche de la moyenne nationale mais en baisse continue depuis quelques années) ; le niveau de stress lié au travail, toujours sur une échelle de 1 à 10, est fixé en moyenne à 7,2 (6,7 en 2017, 6,9 pour l'ensemble de la DGFIP). L'élément le plus inquiétant : 54 % des répondant·es indiquent un niveau de stress lié au travail entre 8 et 10.
Pour nous il y a un danger réel pour la santé de trop nombreux collègues !

Au fil de la discussion, à de nombreuses reprises, la direction a pointé les indicateurs révélant à son avis des problèmes de management, prenant également souvent exemple sur le décroché dans les résultats entre les catégories de personnels. Ainsi, sur la question de l'information sur les réformes et les projets en cours au sein de la DDFIP 16, si 56 % des catégories A considèrent être bien informé·es, seulement 35 % des catégories B et 20 % (!) des catégories C le sont !
Petite fleur : vous êtes 63 % à considérer que les représentant·es du personnel et les organisations syndicales vous apportent des informations intéressantes sur notre direction, contre 39 % s'agissant de leur « manager » (les termes, encore une fois, ne sont pas neutres!). Occasion pour nous de vous remercier de votre confiance et de réaffirmer que nous entendons bien continuer nos actions dans ce sens !

Sentant la dérive visant à stigmatiser le maillon faible qui ferait trembler l'édifice DGFIP, nous avons rappelé que le rôle du CHSCT n'est pas de trouver des coupables mais bien d'analyser une situation qui dysfonctionne, afin d'y apporter des solutions collectives en terme de moyens et d'organisation du travail. Il est un peu facile de jeter l'opprobre sur une catégorie d'agent·es fussent-ils, fussent-elles en charge du management des équipes.

Il nous semble donc plutôt qu'il faudrait envisager que, peut-être, le mal-être actuel à la DGFIP devrait être recherché dans sa destruction et dans la casse de notre service public, plus que dans un problème d'organisation. La preuve : l'action plébicitée pour améliorer les conditions de travail est « cesser les suppressions d'emplois, les réductions d'effectifs – Renforcer les équipes » (29%), bien loin de la réponse suivante « relations conflictuelles avec la hiérarchie (mépris, harcèlement, éloignement du terrain) » (16%).
Rappelons que les services sont « à l'os », que chacune et chacun fait comme il peut pour maintenir le navire à flots. Les chefs de services sont bien souvent malheureusement impuissants et porteurs de mauvaises nouvelles. Arrêter le diagnostic à une supposée défaillance organisationnelle ou communicationnelle de leur part est pour le moins léger.
Pas certain alors que le seul remède proposé à ce constat dramatique (des formations au management pour les chefs de service, des séminaires de cadres, séances de « sensibilisation des cadres à la transformation publique »...) change grand-chose : le directeur a lui-même reconnu que c'est le seul niveau sur lequel il pouvait agir…

Il serait peut-être temps que la direction générale et le gouvernement entendent que le problème n'est, au fond, ni organisationnel, ni opérationnel, mais tout simplement dû à la destruction politique en cours de notre administration.

Il est bien dommage que le bilan de la cellule d'écoute et de soutien ait été communiqué après le CHSCT. Cela aurait pu nourrir encore notre réflexion. Nous en reparlerons lors de la prochaine réunion !

Réinstallation du PTGC et arrivée de la TAMA à Soyaux

Les travaux avancent : le désamiantage du 2ème étage est terminé. Il est donc temps de finaliser les plans.
La direction a consulté les deux services qui s'installeront sur le plateau. Si quelques points ont pu évoluer au cours des discussions (emplacement de certaines portes, des mopieurs ; évolution du calendrier d'arrivée de la TAMA du fait des contraintes métier de début d'année), les questions de l'accueil et de la mission amendes n'étaient pas du tout évoquées.

En conséquence, les membres du CHSCT ont émis l'avis suivant :

> *S'agissant de la réinstallation du PTGC, les demandes de l'équipe ont été entendues et intégrées.*
> *Toutefois, il est prévu trois bureaux pour les quatre cadres A. Au vu de la surface des bureaux, installer deux inspecteurs dans le même bureau pourrait être problématique, notamment au regard des consignes sanitaires actuelles.*
> *Les membres du CHSCT valident la réinstallation du PTGC.*
>
> *Concernant la réinstallation de la trésorerie d'Angoulême municipale et amendes, dès lors que la mission accueil n'est pas évoquée et que la mission amendes n'est pas prise en compte, les membres du CHSCT ne peuvent pas se prononcer.*
>
> *Par ailleurs, les installations présentées pour les deux services ne prennent pas en compte le mobilier (armoires, décharges), ce qui impacte fortement l'installation des agents, les sens de circulation, les distanciations.*
>
> *En conséquence, les membres du CHSCT demandent à ce que le projet finalisé soit représenté, avant de début des travaux d'aménagement, à une prochaine instance.*

Point Covid

Situation sanitaire en Charente
Au jour du CHSCT, un cas positif était connu au SPF2. Les collègues identifiés comme « contact à risque » par le médecin de prévention ont été renvoyés à domicile en quatorzaine. Les tests de ces cas contacts étaient en cours lors du CHSCT.
Deux autres agent·es, identifié·es comme cas contact, étaient également en quatorzaine.
Un agent a fait valoir un droit de retrait, auquel la direction a répondu, le considérant comme abusif. L'agent devait réintégrer son service.

Les fiches en ligne sur Ulysse 16, transmises aux chefs de service, mais trop peu relayées à notre goût, peuvent répondre à certaines interrogations (on pense plus précisément à celle sur la conduite à tenir en cas de suspicion de cas ou de contact avec un cas).
Si vous vous trouvez dans ces situations, prévenez immédiatement votre chef·fe de service et le médecin de prévention, qui déterminera la conduite à tenir, pour vous et vos collègues. Et faites-nous signe aussi !

Mise à jour du PCA
La V3 du plan de continuation de l'activité est augmentée d'une nouvelle mission prioritaire, le soutien à l'économie.

Le dispositif de déport fait son entrée : il s'agit, en cas de fermeture d'un service, de permettre la réalisation de ses missions à distance par un autre service. Pour ce faire, la totalité des missions et des compétences des agent·es a été recensée au cours de l'été par les chefs de service, de même que les moyens informatiques. Une carte a été adressée aux chefs de service, les grands périmètres recoupent ceux des futurs SGC. La direction se félicite l'absence de réaction des chefs de service sur cette carte, a priori élaborée, une fois de plus, sans concertation des premier·es intéressé·es...

Télétravail

La DDFIP de la Charente dispose dorénavant de presque 200 ordinateurs portables. Les agent·es fragiles et les télétravailleurs conventionnels sont tou·te·s doté·es.
Il n'en reste que 44 non encore attribués. Les cadres seront les premiers dotés, puis 2 ou 3 agents par service dans les services importants, et quelques ordinateurs de dépannage en réserve en cas de besoin dans les petites unités.
L'installation du double écran est parfois difficile car les nouveaux ordis n'ont pas les sorties adéquates… il a donc fallu commander des adaptateurs.
Actuellement, nous ne sommes ni en PCA ni en PRA. Le télétravail est donc redevenu plus normé.
Dans l'attente de consignes sur les éventuelles gardes d'enfant, la direction a posé comme schéma une première journée d'organisation, suivie de télétravail. Nous rappelons que pour nous le télétravail ne peut pas toujours être compatible avec la garde d'enfants et doit donc rester uniquement sur la base du volontariat. Les annonces récentes d'assouplissement des mesures dans les écoles, intervenues depuis le CHSCT, viendront très certainement réduire le nombre de situations. N'hésitez pas à nous solliciter si vous êtes malheureusement confronté·e à cette situation.
Pour les plus curieux d'entre vous, à lire le compte-rendu par Solidaires Finances du GT ministériel sur le télétravail du 9 septembre

Masques

Une dotation complémentaire de 9 masques par agent a été envoyée dans les services. Notre remarque sur l'inadaptation des masques (bien trop petits) est entendue mais la direction argue qu'elle n'a pas eu le choix (gestion des approvisionnements par la préfecture). Nous avons insisté sur la nécessité de doter les agent·es d'au moins 10 masques, ce qui correspond à un usage d'une semaine.
Des masques chirurgicaux spécifiques ont été acquis pour les personnels à risques (distribution sur avis du médecin de prévention). Des masques permettant la lecture labiale ont également été commandés pour le personnel en charge de l'accueil dans les grands CFP, pour test dans un premier temps.
La direction a évacué la proposition de nos camarades de FO de faire laver les masques par la direction. C'est donc à chacun·e de laver ses masques.

Questionnaire CHSCT
La DG a souhaité que chaque direction réponde à un questionnaire sur la gestion de la crise sanitaire et plus précisément sur l'association des CHSCT à la gestion de la crise. En Charente, un groupe de travail a été réuni préalablement au CHSCT de ce jour (direction et représentant·es du personnel). Vous le trouverez en pièce jointe, à mettre en parallèle avec nos comptes-rendus des réunions audios et CHSCT de la période.

Mise à jour du DUERP
La partie risque sanitaire a été modifiée, à la fois dans la cotation du risque, et dans les réponses apportées (également en PJ).
Faites-nous remonter vos observations ou questions sur cette mise à jour, et parlez-en lors de vos réunions DUERP dans vos services.

Accueil
Les conditions d'accueil fixées en juin lors de la réouverture au public n'ont pas évolué. Les jauges fixées s'appliquent, doivent être affichées et respectées. Le port obligatoire du masque n'a rien changé. Le directeur a rappelé que les services devaient s'organiser pour faire respecter les conditions d'accueil, quitte à devoir assurer un filtrage à l'entrée.

Salle syndicale et salle de formation

Suite à la réinstallation du 2ème étage du bâtiment D à Soyaux (cf supra), la salle de formation doit être relogée (elle est provisoirement délocalisée à la DDFIP, sachant que cette nouvelle salle sera également maintenue à l'issue des travaux). L'actuelle salle syndicale sera donc divisée pour permettre le maintien de sessions de formation au sein du CFP de Soyaux. La salle de réunion dite « DIRCOFI » sera transformée pour devenir nouvelle salle syndicale.
Sous réserve de plusieurs aménagements au projet (installation d'une porte pleine et insonorisée entre la salle de formation et le PRS, étude et optimisation de la luminosité dans la salle de formation), les représentant·es du personnel ont validé la proposition.

Réinstallation du SIP et de la trésorerie à Barbezieux

Ce point de calendrier visait à nous tenir au courant de l'avancement du projet. A ce stade, l'accueil sera maintenu en l'état.
Le déménagement de la trésorerie est prévu pour fin octobre. Les agents vont donc arriver dans des locaux dans lesquels les travaux ne seront pas encore faits… nous avons tout de même obtenu qu'une prestation poussée de ménage soit effectuée avant l'entrée des agent·es dans les locaux, ainsi qu'à l'issue des travaux.

Budget

Le budget pour les formations a été fixé, sous la réserve de la possibilité de leur tenue dans le contexte actuel. Auront donc lieu cette année les formations premiers secours (initiation et recyclage), maniement des extincteurs et évacuation, habilitation électrique, gestes et postures et recyclage gestion du stress (coût total de 10.300 €)
Les autres postes du budget seront réalisés comme prévu en début d'année (entretien des défibrillateurs et du matériel incendie, dépistage du radon à Confolens, fourniture de supports d'écrans)
Suite au réaménagement du 2ème étage du bâtiment D, les stores intérieurs seront intégralement changés (11 792,88 €).
A noter que les membres du CHSCT ont sollicité une intervenante pour l'animation de séances collectives d'analyse de la pratique professionnelle. Nous reviendrons rapidement vers vous à ce sujet. Le principe de l'engagement de cette intervention est validé, le directeur souhaite toutefois rencontrer l'intervenante auparavant. Ces séances seraient mises en place rapidement en novembre-décembre.

Ce budget est le nôtre, il doit servir à améliorer les conditions de travail et prévenir les risques. Nous avons besoin comme toujours de votre participation : communiquez-nous vos besoins, vos suggestions.

Fiches de signalement et accidents de service

Une fiche de signalement a été étudiée. Le constat des relations parfois difficiles avec le public ne doit pas nous conduire à ignorer des propos inacceptables, par habituation ou par manque de temps. Faites des fiches de signalement !
Vous n’avez pas à demander l’autorisation à votre chef de service pour la faire, ni même à passer par la voie hiérarchique pour la transmettre. Si vous souhaitez le faire, personne ne doit vous en empêcher. N’attendez pas la « goutte d’eau ». Aucune agression, aucune incivilité ne doivent rester sans suite.
Surtout, pensez à nous les transmettre et à nous en parler.

Toute blessure ou accident, que ce soit sur le trajet (entre le travail et le domicile) ou sur le lieu de travail, sont imputables au service. Il faut donc les signaler à la direction. Ils sont étudiés en CHSCT pour permettre l'analyse de l'accident et déterminer si des mesures de prévention ou d'amélioration des conditions de travail pourraient être mises en place pour éviter la répétition d'accident.
Là encore, signalez-nous les situations.

Questions et informations diverses

Quelques informations sur les travaux immobiliers à Soyaux nous ont été livrées :

- le rez-de-chaussée du bâtiment B aura droit à un recouvrement des sols, à l'instar de ce qui a été fait au 2ème étage (travaux en week-end ou en dehors de la présence des agents)
- le revêtement du sol de l'accueil sera également refait
- la sécurité incendie du sous-sol sera améliorée (cloisons coupe-feu, augmentation du nombre de détecteurs de fumées)

Nous avons signalé que la sortie du parking du CFP de Cognac était dangereuse du fait du stationnement des deux côtés de cette rue étroite. La DDFIP va se rapprocher de la mairie.

Les visites de services vont se faire d'ici la fin de l'année. Elles sont plus que jamais nécessaires.

Et après le CHSCT...

Certaines informations ont été données aux chefs de service trois jours seulement après le CHSCT, dont nous n'avions apparemment pas été jugé·es dignes d'être destinataires :

- détails sur les travaux immobiliers
En instance, le principe général du plan d'amélioration des immeubles a été présenté. Des mesures d'amélioration du confort thermique, de l'isolation, devaient être proposées.
Nous tenons à exprimer notre admiration pour l'équipe de direction a su, en deux jours seulement, dresser une liste quasi exhaustive de propositions. Nous gardons toutefois un souvenir ému de la réaction violente de rejet du directeur quand nous avons eu l'outrecuidance d'évoquer, en début d'année, la possibilité de financer, sur le budget du CHSCT, un abri à vélo ou l'installation d'une borne pour véhicules électriques !

- le NRP et la démétropolisation
A notre question sur la démétropolisation, le directeur a vaguement répondu sur la candidature retenue d'Angoulême, et les visites de locaux qui ont eu lieu cet été. Rien sur les deux autres projets ayant obtenu un avis favorable, c'est à dire qu'elles remplissent les critères demandés dans le cahier des charges.
Nous avons appris depuis que l'annonce des villes retenues lors de la 2ème vague aura lieu le 5 octobre.

Quant au NRP, il n'était question lors du CHSCT que de l'attente des arbitrages ministériels mi octobre, sans plus de précision… alors que le détail des projets est exposé aux chefs de service.

Prochain CHSCT en novembre,
pour parler NRP, restructurations…

Ont siégé à ce CHSCT
Fabienne Dardilhac et Amélie Blanc, titulaires
Nathalie Jabli et François Pouydebasque, suppléant·e

Une pensée particulière pour notre camarade Jean-René,
qui ne peut actuellement pas siéger avec nous, lui qui pratique le CHSCT depuis sa création.
On espère te compter à nouveau très vite parmi nous !

Toutes les informations

https://sections.solidairesfinancespubliques.info/160

https://www.facebook.com/Solidairesfip16/

Pour nous contacter

solidairesfinancespubliques.ddfip16@dgfip.finances.gouv.fr