



Compte rendu CHSCT du 11 novembre 2022

I - COVID-19 : Point d'étape sur la crise sanitaire :

Point de situation RH

Un point de situation des cas au sein de la DDFIP a été effectué pour la période du 1er juin au 30 septembre 2022 : 155 cas avérés ou suspectés de COVID-19 ont ainsi été recensés, parmi lesquels 1 cas négatif et 154 cas positifs dont 46 pour le mois de septembre.

Au niveau de l'évolution détaillée du nombre de cas, 26 cas positifs ont été inventoriés en juin 2022 (stabilisation). Dès la fin du mois de juin, il y a eu augmentation du nombre de cas, confirmée tout au long de juillet (avec un pic atteint semaine du 11 au 17 juillet : 20 cas positifs), avant d'amorcer une nette décrue jusqu'à la fin août, par une circulation moins active du virus (fermeture des écoles et établissements, activités de plein air).

Une tendance à la hausse très nette a été enregistrée depuis le mois de septembre 2022 (6 cas positifs hebdomadaires du 5 au 9 septembre, puis 8 du 12 au 16/09, 12 du 19 au 23/09, 16 du 26/09 au 30/09 et enfin 21 cas positifs du 3 au 9 octobre).

L'ensemble des agents du département ont reçu en date des 15 et 16 septembre dernier deux courriels de rappel des mesures générales de prévention et des consignes en vigueur pour les agents positifs/symptomatiques ou cas contacts.

Tableau de bord Covid-19

Nombre de nouveaux cas confirmés quotidiens :

- National : 51 338 cas positifs le 07/10/2022 (+22,59 % en 7 jours)
- En Isère : 1 601 le 07/10/2022 (+29,53 % en 7 jours)

Taux d'incidence :

- National : 566,47 nombre de cas par semaine pour 100 000 habitants le 07/10/2022 (+22,69 % en 7 jours)
- En Isère : 871,60 le 07/10/2022 (+29,50 % en 7 jours)

Taux de reproduction effectif :

- National : 1,24 (- 4,69 % en 7 jours) le 01/10/2022
- En Isère : 1,27 (- 2,31 % en 7 jours) le 01/10/2022

Fin du passe sanitaire et de l'état d'urgence sanitaire depuis le 1er août

Le passe sanitaire n'est plus demandé à l'entrée des hôpitaux, des maisons de retraite et des établissements pour personnes handicapées depuis le 31 juillet. Cette obligation a pris fin avec la sortie de l'état d'urgence sanitaire le 31 juillet 2022.

Par conséquent, la Direction a mis fin à la mission du vigile à l'entrée de la Trésorerie Hospitalière Sud Isère, en charge du contrôle des passes.

De plus, si le port du masque n'est plus obligatoire, il peut tout de même être exigé à l'intérieur d'un établissement de santé, à la demande de son directeur s'il l'estime nécessaire. Ainsi, dans

l'ensemble des sites et bâtiments du CHU Grenoble Alpes (dont la Trésorerie hospitalière), le port du masque reste obligatoire, dès 6 ans, pour les patients, visiteurs ou professionnels.

Interpellé par vos représentants, Patrick VARGIU a informé que des stocks de masques sont constitués au sein de la DDFIP 38 pour faire face à une reprise de la pandémie.

Concernant le maintien de l'obligation vaccinale des personnels exerçant dans les établissements de santé et médico-sociaux, cette obligation continue à s'appliquer aux agents de la Trésorerie hospitalière Sud-Isère. Aucune problématique particulière n'a été remontée à la Direction (aucun agent n'a été suspendu).

Dans le cadre des mouvements de mutation au 1er septembre 2022 et des opérations de restructuration liées au « Nouveau Réseau de Proximité » (transfert de la gestion des Établissements Publics de Santé des Trésoreries de Tullins et Saint-Égrève vers la Trésorerie hospitalière Sud-Isère et de 4 emplois associés : 1 cadre C de Tullins, 1 cadre A + 2 cadres B de Saint-Égrève), le Président nous informe que la Division des Ressources Humaines accompagne les agents concernés afin de prévenir toute situation de suspension.

Au sujet d'un potentiel déport du flux des usagers de la Trésorerie hospitalière Sud-Isère sur d'autres postes comptables en raison du contrôle du passe sanitaire (= hausse du nombre des P109 à destination de la Trésorerie hospitalière, objectivable par les avis de règlement, l'application DEMETER, ou les terminaux FDJ), Patrick VARGIU ne dispose d'aucune information, aucune quantification n'ayant été établie par la Direction.

Garde d'enfants

À compter du 1er août 2022, il est mis fin au dispositif spécifique d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants. Les parents contraints de garder leurs enfants du fait de la COVID-19 sont placés en télétravail ou peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour « enfants malades » si leur enfant est malade (absence décomptée du contingent annuel par agent).

Maintien des autorisations spéciales d'absence pour la vaccination contre la COVID

Afin de faciliter la vaccination, les salariés et les agents publics continuent de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous vaccinaux. Une autorisation peut être accordée aux agents pour accompagner leurs enfants mineurs à la vaccination. Une autorisation peut également être accordée en cas d'effets secondaires liées à la vaccination (uniquement le lendemain de la vaccination). Ces absences ne concernent pas la réalisation d'un dépistage.

Jour de carence

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022, publiée au Journal officiel du 24 décembre 2021, prolonge l'indemnisation des salariés en arrêt de travail COVID sans jours de carence au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2023 devrait prolonger la suspension du jour de carence pour les agents publics souffrant du Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2023.

- Le dispositif applicable aux agents vulnérables à la COVID-19 (circulaire du 9 septembre 2021) est maintenu jusqu'en janvier 2023.

- Au niveau de la restauration collective du CFP Grenoble Rhin et Danube, il a été évoqué la question de l'absence d'autorisation de la mise sur table des carafes d'eau (service direct des usagers à la fontaine à eau), alors que les consignes nationales sont celles d'un retour à la normale (c'est-à-dire d'une utilisation des carafes). Le Président a souhaité revenir auprès de l'association gestionnaire AURHI après vérification par ses services.

II - Budget 2022 du CHSCT

Depuis 1991, les CHSCT disposent d'une enveloppe de crédits spécifiques (crédits de fonctionnement non reportables) allouées en fonction des effectifs de l'administration. Au niveau de la DDFIP de l'Isère, le budget est de 161 521,00 € sur l'exercice 2022. Au 10 octobre, il demeurait un solde de 75 250,99 € de dépenses à engager dans des délais restreints, compte tenu de la suppression des CHSCT au 31 décembre 2022.

Dans la continuité du groupe de travail réuni le 15 septembre 2022, le CHSCT a voté les propositions d'actions suivantes :

A) Matériel pour stock (reconstitution notamment de matériel médical)

- 60 tapis de souris avec gel ;
- 20 repose pieds ;
- 5 pointeurs centraux ergonomiques roller mouse free ;
- 5 roller mouse contour red ;
- 6 repose bras 1 bloc ;
- 6 chariots : financés par le CHSCT bien que normalement du ressort de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de la DDFIP 38 ;
- 5 escabeaux sécurisés : équipements de protection individuelle (EPI) qui ne sont normalement pas à la charge du CHSCT ;
- 20 lampadaires : vos représentants Solidaires Finances font le constat qu'un certain nombre de lampadaires ont été financés chaque année dans le cadre du CHSCT. D'une part, il a été rappelé l'importance du redéploiement du matériel et des équipements non utilisés (dans le cadre du NRP). D'autre part, nous privilégions d'agir à la source sur les ambiances lumineuses, notamment par un relamping LED plus adapté aux besoins, qui peut apporter une solution de fond, au lieu de réponses ponctuelles individuelles. Toutefois, la différence des besoins, en fonction de la position des agents par rapport à la source de lumière naturelle, pose la question de la variation et du zonage de l'éclairage ou variateurs pour ajustement de l'éclairage. Dès lors, ces aménagements individuels demeurent nécessaires, bien que relativement onéreux.
- 10 fauteuils E8 ;
- 4 fauteuils MOJO ;
- 25 trousse de secours.

B) Maintenance

- Maintenance de 7 défibrillateurs automatisés externes (DAE) : les centres des Finances Publiques n'étant pas des établissements recevant du public (ERP) soumis à obligation de détenir un DAE (!), le CHSCT pallie à ce manque... ;

C) Médecine du travail

- Provision Médecine du travail de 5 000,00 € pour la fin d'année (achat de petits équipements sur prescription médicale) ;

D) Aménagement

- Bourgoin-Jallieu (site Charlie Chaplin) : 15 films opaques (15 fenêtres concernées côté Sud). Cette dépense a été financée par le CHSCT bien que normalement du ressort de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de la DDFIP 38, afin de permettre une action rapide.

SGC Saint-Martin-d'Hères :

Demande des représentants d'une autre organisation syndicale du financement d'une vitre de sécurité à l'accueil du SGC. Ces représentants précisent que des agents leur ont fait part d'un sentiment d'insécurité.

La création du SGC de Saint-Martin-d'Hères s'est accompagnée de la prise à bail de nouveaux locaux neufs « L'Intemporel ». Les travaux d'aménagement intérieurs demandés par la DDFiP, ont été conduits à leur terme et ont permis d'accueillir le service au mois de juillet 2022. Les recommandations issues du référentiel sûreté immobilière du Secrétariat Général et du Ministère ont été prises en compte, ainsi que les fiches sécurité du bureau SPiB 2-C de la DGFIP.

Ainsi, les guichets « anti hold-up » ont vocation à n'être déployés que sur les « caisses résiduelles » qui continueront d'accepter le numéraire au 1er janvier 2023 (Trésorerie Grenoble amendes, SGC Grenoble et Métropole, SGC Bourgoin-Jallieu, SGC Vienne). Les guides d'accueil DGFIP préconisent désormais des équipements d'accueil dépourvus de vitrage, les vitres sécurisées pouvant au contraire engendrer des incidents : difficultés à s'entendre, montée du ton, absence de confidentialité, création d'une frontière...

Dans la situation du SGC de Saint-Martin-d'Hères, des mesures immédiates ont été prises : absence de plantes dans le hall d'accueil ou de tout autre objet pouvant servir de projectile, retour caméra dans le bureau du comptable, mise en place à l'accueil d'une estrade pour être au même niveau que l'utilisateur.

Le sentiment d'insécurité des agents doit être objectivé, en l'absence de fiches de signalement ou de saisine du registre santé et sécurité au travail (disponibles sur Ulysse 38). Patrick VARGIU a annoncé une période d'observation à ce sujet, pour quantification et qualification des flux d'accueil.

Parallèlement, la formation continue de l'ensemble des agents d'accueil doit être renforcée en suivant le plan local de formation (conduite de l'entretien en face à face, gestion des publics difficiles).

Considérant que les éléments actuellement fournis ne semblent pas justifier d'une dérogation aux recommandations du référentiel sûreté immobilier et que la nature de la proposition de dépense ne relève pas des crédits de fonctionnement CHSCT mais des crédits directionnels (l'administration ayant obligation de sécurité et de protection de la santé des agents), vos représentants Solidaires Finances Publiques ont voté contre cette proposition.

Vote sur cette proposition d'action :

CONTRE : 4 (Solidaires Finances)

POUR : 2 (CGT Finances)

E) Équipement des télétravailleurs

- 500 sacs à dos : 360 recensés en besoin (sur la base de 57 services ayant répondu au questionnaire envoyé aux chefs de service sur 80 - les brigades étant déjà équipées)

- 200 trolleys : 125 trolleys recensés.

Vote des propositions d'actions (hors vitre sécurisée) :

POUR : 4 (Solidaires Finances)

CONTRE : 2 (CGT Finances)

III - Note sur la sécurité incendie – exercices d'évacuation incendie pour l'année 2022

Vos représentants Solidaires Finances ont rappelé que les exercices d'évacuation incendie doivent se dérouler dans les conditions les plus représentatives du réel. La note précise qu'« Il n'est pas obligatoire de réaliser cet exercice en présence du public » : la question de l'anticipation, de l'information et du traitement de l'accueil du public doit être réfléchi en amont, afin de permettre de tenir des exercices dans cette situation particulière.

Les modalités de fonctionnement et d'organisation des services ont été profondément bousculées avec le développement du télétravail, nécessitant un ajustement des besoins en guide-file, serre-file : une nouvelle fiche, publiée par le Secrétariat Général en septembre 2022, ne fait ainsi plus état de guide-file ou de serre-file identifiés nominativement par service, ce qui implique de former et sensibiliser un maximum d'agents au risque incendie dans chaque structure.

Compte tenu des fraîches annonces gouvernementales en matière de sobriété énergétique, ayant ré-exhumé l'article R241-25 et 26 du Code de l'énergie qui prévoyait, en réaction au premier choc pétrolier, que « les limites supérieures de température de chauffage sont fixées en moyenne à 19° C dans les locaux à usage d'habitation, d'enseignement, de bureaux ou recevant du public », il est à craindre une multiplication des chauffages d'appoint si la température est insuffisante dans les bureaux. Or, le risque d'incendie a souvent une source électrique.

En outre, les rapports rédigés par les chefs de service doivent être les plus détaillés possibles pour exploitation par les représentants du personnel, l'inspecteur de santé et sécurité au travail (ISST) et la Division BLI.

Il a été évoqué le déficit de communication de la Direction, et l'absence d'information faite aux membres du CHSCT au sujet du départ de feu au CFP de Crémieu intervenu en début d'année 2022. Après détection de fumées suspectes dans la salle d'archive (problème des néons), les agents avaient évacué et les pompiers étaient intervenus : les néons avaient été remplacés le surlendemain de l'incident par la Mairie, propriétaire des locaux.

Afin que les membres du CHSCT puissent réaliser leur mission d'analyse et de prévention des risques professionnels, ils doivent être systématiquement informés de tout accident, condition nécessaire à leur action. D'ailleurs, l'absence de communication de la part de l'administration de ce genre d'incident aux membres du CHSCT est clairement une entrave au bon fonctionnement de cette instance.

IV - Campagne DUERP PAP

Le **document Unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) est le document qui permet de recenser et d'évaluer l'ensemble des risques professionnels au niveau de la DDFIP. Réalisé et mis à jour annuellement par chaque chef de service, il sert de support pour organiser le Programme annuel de prévention (PAP), et -normalement- apporter des mesures de prévention concrètes.

La note de service départementale n° 007/2022 du 04/02/2022 a précisé les modalités et le calendrier de la campagne DUERP-PAP 2021-2022. La phase de saisie des risques dans l'application s'est achevée début mai 2022.

Deux groupes de travail ont été organisés le 16 juin et le 30 juin 2022. Des représentants du personnel (Solidaires Finances, CGT Finances et UNSA), 4 responsables de services infra-départementaux, les responsables des divisions ressources humaines et BLI ainsi que l'assistante de prévention ont participé à ces groupes de travail. Le médecin du travail et l'inspecteur santé et sécurité au travail ont également été associés à la démarche. Le DUERP et le PAP ont ensuite été transmis à la Direction pour arbitrage sur les propositions du groupe de travail.

Concernant le bilan du PAP 2021, 32 actions y étaient inscrites (en comparaison, 33 actions sont inscrites au PAP 2022) :

- 21 actions ont été réalisées ou sont en cours de réalisation progressive (comme le remplacement des fauteuils usagés ou le déploiement des doubles écrans) ;

- les 6 actions relatives aux « risques psychosociaux » (RPS) font l'objet d'un suivi progressif, et l'intégralité de ces 6 actions ont été reprises dans le PAP 2022 ;
- 5 actions n'ont pas été réalisées et ont été reprises dans le PAP 2022.

Vos représentants Solidaires Finances ont souligné l'insuffisance des réponses apportées, aussi bien dans les PAP 2021 et 2022.

Au niveau des RPS (c'est-à-dire les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental), les mesures de prévention proposées sont en net décalage avec la réalité des services. Il n'y a ainsi rien de très concret en termes d'organisation du travail (définition d'organigrammes réellement fonctionnels, charge de travail, rythme, pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches...) ou de bilan des réformes imposées nationalement et localement. La situation réelle des services, l'épuisement des agents, l'essor d'un management toxique... démontrent les failles de l'exercice, qui tendraient à faire porter la responsabilité sur les agents eux-mêmes.

Par exemple, sur l'item « *Insécurité liée aux restructurations de services* » (RPS), les mesures proposées sont :

- 1) *Accompagnement de la conduite du changement ;*
- 2) *Mise en place de réunions dans le cadre du NRP, organiser des RETEX [retours d'expérience] ;*
- 3) *Dispositif d'accompagnement des agents lors de la reprise du travail après une absence prolongée ;*
- 4) *Anticiper la transmission de l'information auprès des agents au sujet des réorganisations.*

Quid de l'anticipation réelle des réorganisations, de leur impact sur les conditions de travail ? Face à une Direction qui se borne à annoncer ses intentions d'engager une réflexion sur la question et à réitérer de simples intentions, sans jamais s'impliquer activement dans une prise en compte réelle et efficace des risques, vos représentants Solidaires Finances ont voté contre le PAP 2022.

Vote du Programme annuel de prévention 2022 :

Contre : 4 (Solidaires Finances)

Abstention : 2 (CGT Finances)

V - Point de situation sur les chantiers immobiliers

A) Site de Grenoble Rhin et Danube

- L'escalier du personnel qui était dégradé (et qui contenait des matériaux amiantés) a été remplacé cette année par un escalier en acier galvanisé. L'opération de remplacement de l'ascenseur n°3 va donc reprendre son cours, même si de nombreux dysfonctionnements ont été recensés au sujet de la maintenance des nouveaux ascenseurs de la part de la société titulaire du marché régional (Otis).
- Suite au chantier de l'escalier, un garage à vélo doit être remonté par les agents techniques (ce qui a été fait depuis).
- Site de compostage géré par l'AURHI (Association des Usagers du Restaurant de l'Hôtel des Impôts) : avec le départ à la retraite d'un l'agent bénévole de l'association qui participait à la gestion de cette tâche, les représentants CGT Finances ont demandé le positionnement d'un agent des services communs, malgré le refus du gestionnaire de site du CFP Rhin & Danube (la gestion du composteur n'étant pas dans les attributions et missions de BLI). C'est aux bénévoles de l'AURHI de s'organiser pour faire vivre ce composteur et réduire la production de déchets.

B) Site de Vienne

Les travaux de réhabilitation de l'immeuble ont débuté le premier semestre 2022, pour une durée prévisionnelle de 2 ans.

La DDFiP de l'Isère avait obtenu l'accord de la Direction Générale pour la réalisation des travaux en site libéré. Les agents ont ainsi été installés dans les locaux de « l'Espace 47 », à proximité du CFP de Vienne, pendant la durée des travaux.

Le budget du projet initialement de 2,5 M€ a été abondé au plan de relance de l'État (l'opération bénéficie à ce titre d'un financement complémentaire de 1,2 M€).

La maîtrise d'ouvrage est assurée par l'antenne immobilière de Lyon (SAFI). Des réunions de chantier se tiennent tous les 15 jours, en présence de BLI.

Le périmètre des travaux couvre une rénovation complète : désamiantage, reprise de l'isolation du bâtiment, des ouvrants, cloisonnements... et vise à disposer d'un immeuble aux normes techniques actuelles, sécurisé et adapté aux besoins du fonctionnement d'un centre des finances publiques multi services.

Au terme des travaux, l'ensemble de l'accueil du site sera réalisé au rez-de-chaussée, les zones agents et usagers seront clairement séparées (ce qui n'est pas le cas actuellement).

C) Sites de Grenoble Vallier

Les travaux de réfection de la toiture de Vallier ont été réceptionnés au mois d'avril 2022.

La fin du jeu de dominos qu'a été l'opération de réorganisation des services de direction est arrivée à son terme suite au déménagement du SLR sur le site de Vallier.

D) SGC du Touvet

La mise en place du SGC du Touvet conduit la mairie propriétaire des locaux à réaliser des travaux d'extension des locaux, travaux qui ont débuté le 12 septembre dernier.

E) Site de La Tour du Pin

La commune, propriétaire des locaux, a annoncé son intention de réaliser des travaux au CFP de la Tour du Pin, après plusieurs années de sollicitations et forcing par la DDFiP.

Ces derniers sont désormais inscrits au programme pluriannuel d'investissement et au budget 2022 de la Ville.

Les travaux portent sur le traitement des sols amiantés, le remplacement de l'ensemble des ouvrants ainsi que sur la réfection de la peinture des bureaux.

Sous réserve que les financements sollicités soient alloués par la Direction Générale, la DDFiP prévoit d'accompagner les travaux pris en charge par le propriétaire, en participant à la création d'un espace d'accueil rénové et mutualisé au RDC du site.

Sur l'hypothèse de travaux qui seraient conduits en site occupé, la DDFiP est en attente d'une rencontre avec la collectivité pour connaissance du séquençage et des modalités précises des travaux qui seront conduits avant communication aux chefs de service et agents.

Compte tenu de la présence d'amiante dans les sols et mastics des ouvrants, vos représentants resteront vigilants sur le mode opératoire des travaux et pousseront le cas échéant à ce que les travaux puissent être réalisés en site libéré.

F) Site de Voiron

La DDFiP de l'Isère a sollicité SPiB-2C sur le relogement des services actuellement implantés sur la commune de Voiron dans un bâtiment unique, en raison notamment de l'état très dégradé du CFP de Voiron Georges Sand et de l'absence de volonté de rénovation du site de la part du propriétaire des locaux.

En accord avec la Direction générale (DG), une solution de relogement a été recherchée.

Dans un contexte d'offre de bureaux très étroit sur Voiron pour la typologie de bien recherché par la DDFiP de l'Isère, une proposition locative dans un immeuble en cours de construction « Le Confluence » a été effectuée (situé en centre-ville à cent mètres de la gare SNCF).

Les échanges avec la DG sont en cours de finalisation sur le dossier, Philippe LERAY ayant rencontré le 11 octobre la responsable du Service stratégie pilotage budget en marge d'une réunion des Directeurs. Depuis, les agents de Voiron ont appris que le déménagement est acté.

Au niveau du stationnement, des places de parking seraient prévues pour les agents, mais certainement en nombre très insuffisant.

G) Site de Villefontaine

La Direction a imposé dans le cadre du NRP la réinstallation des services du contrôle fiscal (PCE Nord-Isère, PCRPN Nord-Isère, 4ème BDV installés à Bourgoin-Jallieu) sur la commune de Villefontaine.

La DDFIP avait estimé qu'il s'agissait d'une opportunité pour quitter les locaux actuels dont le coût de la location est élevé et les conditions d'installation des agents pour le moins perfectibles (locaux actuels en mauvais état).

Les recherches menées afin de trouver de nouveaux locaux sur Villefontaine n'ont pour l'instant rien donné. Deux propositions ont été faites, auxquelles la DDFIP n'a pas donné suite, n'apportant pas d'amélioration des conditions de vie au travail.

La Direction élargira le périmètre de ses recherches si le marché est insuffisamment dynamique sur Villefontaine même, par exemple sur L'Isle-d'Abeau (où est située la gare SNCF).

Le déménagement des services du contrôle fiscal pour le 1er septembre 2023 ne devrait être que transitoire... mais le transitoire pourrait bien durer !

Nous faisons le constat que le service BLI est extrêmement sollicité dans la période (entre les chantiers immobiliers et les opérations de déménagement liées au NRP). La Direction nous informe du renforcement de BLI avec l'arrivée de deux agents sur la partie logistique et immobilier.

Sur le site du CFP Grenoble Rhin et Danube, un agent du courrier a été repositionné en remplacement de l'agent technique démissionnaire. Cette vacance devra être étudiée au niveau DG pour envisager le recrutement éventuel d'un nouvel agent technique.

De même, avec le départ des services de la DDFIP du site Grand'Place, la question des deux emplois de veilleur de nuit et de leur reclassement n'est pas encore fixée ce jour.

VI - Présentation des CSA et des formations spécialisées

L'ISST Guillaume LAFONT a présenté les modalités d'organisation, composition, attributions et fonctionnement du futur Comité Social d'Administration (CSA) et de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT), qui remplaceront au 1er janvier 2023 le Comité Technique (CT) et le CHSCT.

Il demeure ce jour un grand nombre d'inconnues qui ne seront que progressivement levées à partir de 2023... c'est-à-dire après la mise en place des dites instances !

Parmi les enjeux non résolus ce jour, la question du budget de la FSSCT du CSA local. Aucune information précise n'est ainsi communiquée à moins de 2 mois de la mise en place de ces nouvelles instances, prévues par la loi du 6 août 2019... Le budget attribué à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail ne doit pas devenir une extension du budget des dépenses de fonctionnement des directions !

Concernant les règles de fonctionnement des futures Formations spécialisées, et à l'inverse du fonctionnement actuel du CHSCT, il n'y aurait pas de pouvoir de convocation à l'initiative de la moitié des représentants du personnel (sous réserve des règles prévues par les futurs circulaires et arrêtés ministériels).

De plus, le président du CSA (c'est-à-dire le Directeur ou son représentant) pourra inscrire à l'ordre du jour une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la FSSCT, si celle-ci n'a pas été

consultée, l'avis du CSA se substituant alors à celui de la FSSCT. Une possibilité de court-circuiter la Formation spécialisée par la Direction...

En outre, le délai de transmission des documents en amont des instances passeront de 15 à 8 jours. Enfin, il n'est pas question à ce stade de quorum au niveau de la formation spécialisée. Actuellement, une réunion du CHSCT ne peut se tenir que si la moitié des représentants du personnel est présente en début de séance. À défaut, l'instance est reconvoquée et elle se tient quel que soit le nombre de représentants du personnel présent.

Solidaires Finances continue de s'opposer à cette fusion, qui n'est fondée sur aucun bilan du fonctionnement réel des CT et des CHSCT dans la Fonction publique.

Cette réforme imposée au privé est transposée au public sans qu'il n'y ait aucune « plus-value » en termes de santé au travail sauf le recul effectif de la représentation syndicale, notamment sur les questions de santé et de sécurité au travail, qui restent non seulement une obligation des employeurs publics mais surtout un droit fondamental des agents. Cette fusion risque d'entraîner un recul des questions de santé, sécurité et conditions de travail, alors que ces questions vont devenir de plus en plus centrales (crises sanitaires, augmentation des TMS et des pathologies d'épuisement professionnel).

Si les prérogatives du CHSCT que sont l'expertise, l'analyse des risques professionnels, la contribution à la prévention des risques, les visites de site, les enquêtes, le droit d'alerte et de retrait seraient maintenues (quoique avec nombre d'inconnues), vos représentants Solidaires Finances se battraient pour que ces droits des personnels et de leurs représentants soient renforcés.

VII - Visite du CHSCT : SGC de Roussillon en date du 07/07/2022

Suite à l'intervention de Solidaires Finances au dernier CHSCT du 2 juin 2022 alertant sur les conditions de travail des agents du SGC de Roussillon, l'ambiance générale du service ainsi que sur des problématiques liées à l'encadrement, une visite du CHSCT a été programmée le jeudi 7 juillet 2022.

Les échanges avec l'ensemble des agents ont permis de mieux cerner les conditions d'exercice des missions.

Lors de la mise en place du SGC, le ratio charge de travail/emplois est apparu trop élevé pour les agents (calibrage inadapté). De plus, l'accompagnement à la mise en place de la structure est jugé insuffisant par l'équipe. L'application de nouvelles méthodes de travail n'a pas suffi à combler le différentiel invoqué entre la charge de travail et les emplois. Les divergences de méthodes dans les diverses trésoreries réunies au sein du SGC et leurs non-harmonisations antérieures à la fusion pèsent encore sur les agents. Les nouvelles méthodes de travail ne font pas forcément l'unanimité auprès de certains agents : « on nous a imposé des méthodes de travail sans nous demander notre avis ».

Il existe un sentiment d'incompréhension et de frustration suite aux nouvelles méthodes de travail mises en place par l'encadrement depuis la création du SGC (évocation, à titre d'exemple, des modalités de gestion des P 503, pour lesquels l'encadrement a demandé aux agents de se faire produire des pièces justificatives par les ordonnateurs, ce qui n'était pas effectué jusqu'alors, avec un changement de pratique non compris des agents en charge de cette tâche). Les agents considèrent que certaines décisions prises par l'encadrement en matière d'organisation du travail sont arbitraires et inutiles, évoquant un reporting qualifié d'abusif, et qu'ils n'ont pas été suffisamment consultés en amont de la révision des méthodes de travail. À cela s'ajoute une connaissance insuffisante du métier et de la chaîne de traitement. Les agents ne semblent pas

conscients de leur rôle, de l'importance de leur fonction et de leur responsabilité au sein de l'organisation du travail.

La cheffe de service considère pour sa part que les méthodes de travail mises en place sont adaptées aux services de taille moyenne, que l'organisation du travail prévoit une place pour chacun, que chacun a un rôle à jouer, et que chacun peut s'exprimer pour faire des propositions différentes ou exprimer son ressenti. Elle indique avoir invité à plusieurs reprises ses agents à s'exprimer sur les évolutions mises en place, par méf notamment, sans que les agents ne donnent suite. Elle rappelle son rôle en tant que cheffe de service encadrante et sa responsabilité en tant que comptable publique, responsabilité qui justifie certains changements dans les méthodes de travail (cf. gestion des P 503, notamment). Certains agents de ce poste paraissent avoir des difficultés à accepter que ce soit l'encadrement qui arbitre et prenne les décisions.

La formation des agents reste un enjeu qui révèle toute son importance pour le collectif de travail. Le contexte sanitaire n'a pas toujours permis de poursuivre correctement les formations professionnelles initiales comme celles en cours de carrière. Le tuilage des agents en apprentissage de nouvelles missions n'est pas toujours correctement assuré par les agents ayant la maîtrise des missions. En effet, les « sachants » précisent qu'ils n'ont pas le temps de former les nouveaux du fait de leur charge de travail. Ils se sentent « submergés », puisque « tout est fait dans l'urgence » : « former c'est compliqué avec la charge de travail ». Nonobstant, certaines tentatives de formation d'agents par d'autres agents plus expérimentés se sont soldées par des critiques négatives et déplacées sur leur compétence à transmettre le savoir de la part de l'encadrement. Les agents novices regrettent que la formation initiale soit prématurée par rapport à leur prise de fonction et que leurs collègues ne soient pas toujours disponibles pour les accompagner « in situ » dans la mise en œuvre concrète des enseignements théoriques reçus. Or, l'absence d'application immédiate du savoir appris en formation conduit à une perte du bénéfice d'une partie des connaissances en cours d'acquisition. Ils se trouvent donc cantonnés à effectuer des tâches basiques, souvent répétitives. Cela entraîne une démotivation, une perte de la confiance en soi et de la conscience professionnelle.

L'ambiance de travail s'en trouve extrêmement compliquée et dégradée. D'une part, c'est en partie dû à des conflits larvés dans les relations interpersonnelles (conflits déjà existants à la Trésorerie de Roussillon depuis plusieurs années). L'existence de clans crée de forts ressentiments entre collègues et avait même conduit à la mise à l'écart d'une agente du service. La cheffe de service, constatant l'isolement de cette agente lors de sa prise de fonctions, a mis en place une nouvelle organisation qui a permis de « réintégrer » l'agente dans le collectif de travail sans que, toutefois, sa présence et les travaux qu'elle accomplit soient compris et acceptés par certains collègues. Le dialogue paraît rompu.

Si la différence d'âge entre les agents peut être un facteur de tension supplémentaire, cela peut aussi provenir de jalousies entre certains collègues du fait de la répartition des tâches. D'autre part, cela s'explique aussi par des remarques déplacées de la part d'un encadrant dont les propos maladroits voire jugés irrespectueux ne sont pas admissibles. Certains agents viennent travailler le matin avec la boule au ventre, s'inquiétant du déroulé de leur journée de travail entre la crainte de ne pas pouvoir assumer leurs missions et une ambiance de travail délétère. Certains regrettent leur affectation dans ce poste et pensent même à quitter notre administration. Dans ces conditions, le collectif de travail, les valeurs de politesse et de respect mutuel sont fortement éprouvées. Il est regrettable que tous les agents n'aient pu être présents lors de cette visite afin d'aborder collectivement tous ces sujets.

Dans ce SGC, une difficulté qui pèse sur le collectif de travail vient du fait que tous les agents ne semblent pas avoir les « mêmes critères de qualité du travail » (les anciens et les nouveaux ne partagent pas toujours la même vision du travail). Le fond du travail reste le même (dans le SGC)

mais de nouvelles difficultés sont apparues du fait des évolutions du service (taille du service, organisation, outils, immobilier...+ mésentente préexistante à la création du SGC). La manière de faire son travail au quotidien change et la vision du comment (critères) peut diverger selon les personnes (cadres, agents, avec une césure entre les anciens et les nouveaux agents qui n'ont pas la même approche du travail à réaliser). De nouvelles méthodes de travail et de suivi plus accentué de l'activité ont été mises en place par l'encadrement (critères de qualité, reporting...), en lien avec les contraintes réglementaires et les évolutions du service. Certains agents ne s'y retrouvent pas et ont du mal à mettre en œuvre leur expertise dans cette nouvelle organisation du travail.

On retrouve aussi une difficulté dans la transmission des savoirs indispensables (formation des nouveaux arrivants) ; les anciens sont « sous l'eau » et les nouveaux sont aussi en difficulté (ils n'osent pas demander car les anciens sont débordés et les cadres sont très pris...). In fine cette situation nuit au collectif de travail et aux agents, en entretenant et renforçant la mauvaise ambiance pré-existante.

Or, s'inscrire dans une dynamique collective signifie notamment : accepter un certain nombre de règles de fonctionnement plus ou moins implicites, s'inscrire dans une temporalité dont on n'a pas toute la maîtrise, accepter que sa propre activité dépende de celle des collègues, développer des savoirs combinés (savoirs, savoirs-faire, savoir-être et savoir-comprendre) qui sont parfois longs à construire et acquérir, renoncer pour une part au moins à des stratégies individuelles et peut-être à certaines marges de manœuvre (ce compromis semblerait plus difficile avec l'avancée en âge).

Pour l'avenir, une inquiétude est soulevée sur la situation des effectifs avec la perte d'un agent sur la période de septembre à décembre 2022, le départ à la retraite d'une contrôleuse en juillet 2023 (avec un départ effectif le 1er mai du service) et le départ annoncé d'une agente l'année prochaine dont le dossier de retraite n'est pas encore déposé. Cela pourrait engendrer de nouvelles tensions dans un service dont les conditions de travail sont déjà fortement dégradées.

Au vu des problèmes objectivés dans le rapport de visite CHSCT et des urgences signalées (reporting accru, comportement de l'un des adjoints), il est proposé de saisir la cellule de médiation interne nationale au niveau du Secrétariat Général. Il s'agit d'une équipe de professionnels (médiateurs) qui sont déjà intervenus sur d'autres sites de la DGFIP, avec une garantie d'impartialité et de discrétion. Leur méthode est de trouver de manière collégiale les solutions et voies d'action pour sortir du conflit (avec comme pré-requis une volonté d'adhésion de la part des agents, libres ou non de participer).

À l'issue de ces travaux, un plan d'action sera proposé à la DDFIP 38 ; les représentants du personnel seront associés et informés de la démarche.

Ce cadre permet de « dépayser le traitement de l'affaire », l'étiquette « Direction » risquant de cliver et de ne pas permettre d'associer l'ensemble des agents et donc de réunir les conditions nécessaires à l'apaisement.

Concernant les problèmes d'effectifs et de charge de travail soulevés, le SGC bénéficiera du soutien de l'équipe de renfort (EDR) et de la cellule d'appui au réseau (CAR). À noter que l'EDR et la CAR seront très sollicités dans la période compte tenu du déroulement des opérations NRP : un appui sous-dimensionné constituerait-il une réponse viable au sous-dimensionnement des SGC ?

Vote du CHSCT :

Pour la saisine de la cellule de médiation interne : 6 (Solidaires Finances + CGT Finances)

VIII - Déclinaison de la prévention et de la lutte contre les agissements sexistes et sexuels à la DDFIP 38

- Les membres du CHSCT ont été invités à participer le 20 septembre dernier à une conférence-formation (webinaire) « Prévention et lutte contre les agissements sexistes et sexuels au travail ». Cette formation avait pour but d'appréhender le cadre juridique des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles, de maîtriser les dispositifs et acteurs concernés au sein de chacun des ministères et d'accompagner les agents dans la protection de leurs droits.

- Les agents de la DDFIP ont été inscrits le printemps dernier à l'e-formation « Lutte contre violences sexistes, sexuelles » du groupe Egae (pour la petite histoire, la fondatrice et codirectrice d'Egae avait contribué à faire adopter le texte qui oblige le secteur public à financer des formations contre le harcèlement sexuel lorsqu'elle officiait au sein du cabinet ministériel de Najat Vallaud-Belkacem, ayant ainsi créé le marché de sa future entreprise).

En termes de contenu, cette formation se décompose en plusieurs séquences : la définition des termes nécessaires à la compréhension du champ d'intervention, la présentation de statistiques, la typologie des actes répréhensibles et leurs conséquences pour les agent·es, les procédures à mettre en place en cas de signalement et les sanctions possibles, les actions de prévention.

Trois populations étaient ciblées : les services RH, l'encadrement, et les agents en tant que tels.

Au niveau de l'encadrement : sur 141 cadres, 12 ne l'ont pas suivie ce jour.

Au niveau des agents : 1 338 agents étaient inscrits (hors services RH et encadrement) à suivre ce module entre le 16 mai et le 15 juillet 2022. Au 15 septembre 2022, 503 agents ont suivi l'e-formation, 835 ne l'ont pas suivie. Ces derniers seront inscrits à une prochaine nouvelle session.

Nous avons eu connaissance, à la marge, d'agents qui ont été empêchés de suivre cette formation sur leur lieu de travail par leur encadrement. Rappelons que cette e-formation revêt un caractère « obligatoire » et doit par conséquent être suivie par les agents sur leur temps de travail. La lutte contre le sexisme et les violences qui en découlent est une obligation légale pour tous les employeurs, y compris dans le public. Cette obligation découle de la circulaire du 9 mars 2018, de l'article L.1321-2 code du travail et de l'article L.131-1 du code de la fonction publique.

- À fin d'information synthétique et accessible aux agents de la DDFIP, vos représentants Solidaires Finances ont proposé que soit publié sur Ulysse 38 un lien/raccourci « Violences sexistes et sexuelles au travail », à l'instar de la DDFIP du Gard, la proximité avec la Journée internationale du 25 novembre de lutte contre les violences faites aux femmes étant opportune.

IX - Questions diverses

Vos représentants Solidaires Finances ont abordé la question du ménage au SGC de La Mure : en l'absence de remplacement des agents de ménage par la société prestataire, il y a eu défaut de prestations pendant près de dix jours. Ces absences ont été défalquées de la facture après information à BLI et ont fait l'objet d'une remontée à la plateforme d'achat. Une visite de contrôle contradictoire sera effectuée en présence du prestataire. Il est rappelé que tout manquement d'entretien ménager doit faire l'objet d'un signalement systématique du gestionnaire de site par courriel à BLI.