



COMPTE-RENDU du CHSCT exceptionnel du 08 décembre 2021 «situation à LONGWY»

Pour la survie de Longwy !!!

Point sanitaire : La situation se dégrade.

Il faut éviter au maximum les interactions sociales.

Il faut encourager le télétravail, jusqu'à trois jours, qu'un protocole ait été signé ou non dans le cadre actuel.

Les consignes doivent être respectées, gestes barrières, port du masque, distanciation sociale, etc

...

Des ASA sont données aux agents pour leur permettre de se faire vacciner ou d'accompagner un proche.

Situation de LONGWY (propos liminaire du Président) :

Le Président rappelle le contexte : ce CHS-CT fait suite à une visite de site effectuée par une délégation de représentants du personnel le 19 octobre 2021.

Pour lui, il y a nécessité d'échanger sur les collectifs de travail.

Il demande à ce que les débats ne soient pas pollués par des considérations bassement matérielles. On ne reviendra pas sur des problèmes de température ou de matériel de télétravail. Le Président considère que la direction se déplace beaucoup sur le site. Il n'accepte donc pas que l'on prétende que le site a été délaissé par la DDFIP, qu'il y a eu un manque de transparence dans la transmission du rapport Aliavox...

Il constate que les agents ne sont pas heureux, et reconnaît que le problème d'adéquation entre les charges de travail et les effectifs perdure.

Il admet que le contexte est compliqué (convention franco-luxembourgeoise) et reconnaît également à plusieurs reprises «un propos maladroit» avec les agents de Longwy. Il a également une marge de progression en tant que manager. Il précise qu'il faut pérenniser ces services.

Un représentant du personnel fait la lecture exhaustive du compte-rendu de la visite du CFP de Longwy par une délégation du CHSCT le 19 octobre

Compte-rendu joint.

Les points qui sont ressortis de cette visite :

*Le service fonctionne à flux tendu en raison d'arrêts maladie et de sièges non pourvus.

*La formation des nouveaux se fait difficilement à cause de ces flux tendus

*La situation géographique de Longwy est un frein pour les formations

*Il y a une vraie incertitude sur le futur du site de la part des agents

*Aucun agent du SIP ne fait de télétravail en raison du manque de personnel.

*Afflux à l'accueil du SIP avec incivilités nombreuses.

*Les charges de travail explosent. Personnel en grande souffrance : stress, insomnies, etc...

L'intersyndicale propose de mettre Longwy en QPV (quartier prioritaire de la ville) avec primes à l'appui et gains d'ancienneté.

Analyse du Plan d'actions :

- Manque criant d'effectif : pas d'affectation d'agents sur les 14 cadre B entrant sur le département. Sont affectés uniquement des contractuels.

C'est un choix assumé de la DDFIP.

Rappel du Président : 1 emploi de C créé sur la trésorerie de Longwy (encore faudrait-il qu'il soit pourvu). 2 contractuels vont être recrutés.

*Le Directeur a demandé il y a quelques semaines à pouvoir embaucher d'autres contractuels. Cependant, les agents préféreraient des titulaires qu'ils ne formeraient pas pendant 6 mois pour un départ 6 mois plus tard. Précisions sur ce recours accru aux contractuels en 2022 (ce sont des contrats

de 3 ans renouvelables une fois et éventuellement transformables en CDI).

Possibilité de recourir à des auxiliaires et des apprentis mais également à des EDR (mais uniquement à distance).

*Un CDL, issu d'une autre administration, va arriver début février et cela permettra de soulager le chef de poste qui pourra alors se consacrer pleinement au management de son personnel. C'est un gros secteur de gestion mais il s'agit d'une personne rompue à l'exercice comptable.

*Une solidarité départementale dans le traitement des contentieux «convention franco-luxembourgeoise» a été mise en place pour soulager le SIP, certaines tâches vont d'ailleurs être reprises par la Direction pour soulager les agents (redéploiement des quitus, scannage des 2042).

Les OS interpellent le Président afin qu'il demande à l'échelon national une stabilisation des règles de mutations (Offres d'emplois et ouverture/fermeture des départements) mais également qu'il souligne la difficulté des recrutements en zone frontalière.

Constat est fait qu'il faudrait rendre attractives financièrement ces zones où la complexité des dossiers est unanimement reconnue. L'ISST confirme ces observations.

*Une réflexion est menée actuellement en Centrale concernant les primes d'attractivité.

*Des réunions de services sont nécessaires pour parler des métiers et des questions transverses, des grandes orientations, resituer l'action d'un service dans un cadre plus large, échanger sur le fonctionnement du service, etc... Il faut animer la vie des services. Et c'est parce que le service est en difficulté que cela s'impose à nous !

*Il faut également faire des réunions inter-services sur des sujets ou problématiques communes et transverses : il s'agit de faire en sorte que les services se parlent.

Sur le rapport Aliavox, les OS regrettent à nouveau que la restitution aux agents ait été faite sans la présence des représentants du personnel.

Retours de l'assistance sociale et de l'ISST : crispation qui perdure, constat que c'est un site très difficile, avec en prime à la Trésorerie, des chefs qui ne restent pas. L'ISST met en garde la DDFIP sur le non respect du code du travail et en particulier de l'article 4121-1 qui précise que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. D'après lui, cela frise le pénal. Lorsque les agents sont dans une situation de mal-être (accentuation des difficultés – situations fiscales

plus complexes - sur les sites en zones frontalières), il s'agit de véritable souffrance !

La dernière visite de l'assistante sociale remonte à 2019.

Formation professionnelle : il faut mettre l'accent sur la formation professionnelle en présentiel de préférence, mais ne pas écarter les autres possibilités que sont la e-formation et/ou se tourner vers les propositions ouvertes par le département voisin et en particulier par Metz.

Pour les OS : il conviendrait d'équiper en matériel le site pour assurer les sessions de formation, le tutorat doit être effectué et assuré par les agents qui maîtrisent le métier et ce, dans de bonnes conditions (allègement de tâches pour permettre un investissement réel).

Des travaux pour améliorer le cadre de vie:

Le Président et la DDFIP assurent que le site de Longwy n'est pas un site abandonné. Pour preuve, les travaux d'amélioration du site qui sont prévus. Les propositions sont d'abord faites par la Direction à l'entreprise, et ensuite arbitrées par les cadres. Il s'agit d'améliorer le cadre de vie, et renforcer la sécurité. Ces travaux étaient très attendus par les agents afin de rendre les locaux plus agréables et plus propres :

- tous les sanitaires (quasiment tous) du RDC et de l'étage sont rénovés,
- réaménagement des deux bureaux «cadres» (aile du côté des agents)
- la salle de restauration a été rénovée (peinture, sol), le mobilier de restauration en excellent état est conservé et va être réinstallé d'ici la fin de semaine,
- le cadre de travail sera amélioré par l'installation d'un coin détente. Le mobilier sera financé par le CHS-CT. Livraison en janvier.
- le revêtement de sol des couloirs est restauré,
- l'entrée du personnel sera repositionnée sur l'arrière du bâtiment (déplacement de la badgeuse, de la caméra...). La DDFIP n'est pas opposée au fait d'envisager d'y faire entrer également les usagers ayant un RDV afin de limiter les risques d'agressions.
- renforcement de l'aspect sécurité (sécurisation entre le bureau du courrier et le couloir que les contribuables pouvaient emprunter).

Il est demandé à la DDFIP par les représentants du personnel :

- d'être particulièrement attentif à l'ambiance lumineuse, de revoir la situation après travaux et

voir si quelques améliorations ne peuvent pas être effectuées.

- le passage du site en zone sensible (QPV), ce serait faire acte d'une certaine reconnaissance quant à la difficulté d'exercice des différents métiers et/ou missions en zone frontalière.

- le placement de Longwy en poste prioritaire : affectation spécifique.

Restauration : peu d'agents fréquentent le CROUS, un représentant du personnel demande l'attribution des tickets restaurant pour tous.

DUERP : attention appelée au remplissage du document.

Il est essentiel d'animer la vie des services, mises en place de réunions de service. Il faut faire des réunions inter-services sur des questions transverses ou des sujets communs. Il faut faciliter les échanges entre agents.

Fonds d'amélioration des conditions de vie au travail : Groupe mixte (inter-services) sur Longwy à créer, animé par un des deux chefs de service, pour identification des besoins et des actions à mener dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail.

Constat est fait de façon unanime : «il faut que l'ensemble des acteurs (OS, médecin de prévention, ISST, assistante sociale, DGFIP...) soient plus présents sur le site».

Monsieur DELILLE, chef de service du SIP de Longwy intervient pour présenter le ressenti des agents en matière de manque d'effectif. Il demande à ce que le site de Longwy soit replacé en «postes prioritaires».

Il précise par ailleurs que le recours systématique au DUERP et aux réunions de service n'est pas forcément utile vu qu'il «dialogue régulièrement» avec ses agents.

La DDFIP met, elle, l'accent sur le fait que les responsables de service (encadrants de proximité) doivent communiquer, car il y a une différence entre ce qu'on pense dire et ce qui est entendu...

La situation de Longwy exige que des décisions spécifiques soient prises, sur place, pour éviter les crispations.

Point d'étape, en début d'année 2022, sur l'avancée du dossier Longwy. Informations transmises chaque mois, comme indiqué dans le PAP, peu importe la forme, avec néanmoins un point lors d'une réunion trimestriellement.

Lors de ce CHS-CT, plusieurs propositions ont été formulées en termes d'affectations d'agents, de formation, de reconnaissance du travail, de dialogue au sein et entre les services, d'implication des cadres locaux, des acteurs de prévention et de santé, etc ...

Mais il ne faudrait pas que ces propositions ne soient que des déclarations de bonnes intentions.

Les représentants du personnel seront vigilants sur tous les points évoqués lors de ce CHS-CT extraordinaire.

Par ailleurs, ils ont pris l'attache d'élus (Maire de Longwy, Député de la Circonscription, Sénatrice).

Et l'Administration Centrale (DG, Ministre) ainsi que M. le Préfet ont été informés de la situation.

Afin que l'on ne puisse pas dire un jour «ah, mais on ne savait pas...».