

Le Mans, le 19 décembre 2019

En réponse aux déclarations liminaires, la Présidente a évoqué le dialogue social. Elle a rappelé avoir convoqué des Comités Techniques Locaux pour discuter du Nouveau Réseau de Proximité (NRP). Elle n'exclut pas d'autre part de maintenir des antennes de services voués à disparaître dans les bâtiments domaniaux (à La Flèche par exemple). Elle ne croit pas à un futur de la DGFIP comme celui que nous avons décrit dans notre déclaration liminaire. Si elle n'a jamais nié le caractère anxiogène de cette réforme sur les agents, elle met néanmoins en avant les amortisseurs à sa disposition. Des outils comme le télétravail en font partie. La création d'antennes provisoires dans les bâtiments domaniaux également.

Les premiers entretiens individuels menés par le service des Ressources Humaines dans le cadre du NRP ont été évoqués. Il semble que des informations contradictoires aient été diffusées. La création d'une antenne à La Flèche a été évoquée. L'administration a répondu que ces entretiens étaient menés de façon à fournir des réponses individuelles à des cas particuliers.

☞ Validation du PV du CHSCT du 15 octobre 2019.

Le PV a été approuvé. Nous nous sommes abstenus dans la mesure où nous avons quitté la séance à l'issue des déclarations liminaires.

☞ Opérations de restructuration au 1^{er} janvier 2020.

L'administration a souhaité exposer pour information, le transfert du recouvrement de l'impôt de la trésorerie mixte de Sablé-sur Sarthe vers le SIP de La Flèche, le transfert de la gestion comptable des EHPAD de Neufchâtel-en-Saosnois et Nogent-le-Bernard de la trésorerie de Mamers vers la trésorerie de La Ferté-Bernard, ainsi que le transfert de la gestion comptable des hôpitaux de Beaumont sur Sarthe, de Sillé et de Bonnétable vers la trésorerie hospitalière du Mans.

Elle a également exposé la mise en place d'un accueil de proximité à Sablé.

Conclusion : tout devrait bien se passer dans le meilleur des mondes !!! La directrice a néanmoins indiqué qu'elle proposerait dans le cadre du dossier emploi la création de deux nouveaux postes dans l'équipe EDR.

☞ Point sur la réponse de la DDFIP suite à une tentative de suicide sur le lieu de travail.

Pour rappel, cette tentative a concerné le service de la division BIL de la Direction. La Directrice a indiqué que dans le cadre des futures restructurations liées au NRP, la division BIL ne serait pas toujours en première ligne. Elle a présenté l'exemple de Montval dont le maître d'œuvre allait être la municipalité.

Elle a proposé de créer un groupe de travail CHSCT chargé de pré-étudier les futurs projets pour y aborder le volet prévention. Les futurs projets immobiliers programmés consistent, en gros, à vider le site de la rue Nicot pour s'en débarrasser, à loger les brigades rue Pasteur, à déménager le Pôle fiscal de la Direction vers la place des comtes du Maine, et à installer à leur place le futur gros SPF. Il reste quand même un peu de grain à moudre pour « Bill »...

☞ Point sur le télétravail en 2019 à la DDFIP.

Notre position sur le sujet est clairement exprimée dans notre déclaration liminaire.

La directrice a indiqué que le télétravail n'était qu'un outil, que ce n'était pas une panacée, et qu'il ne s'appliquerait que trois jours au maximum. Tous les agents télétravailleurs en 2019 ont renouvelé leur demande. Il y a actuellement 18 demandes de télétravail pour l'année 2020, dont 8 nouvelles demandes. Le bilan est globalement positif. La directrice a répondu à notre liminaire sur le sujet du « flicage ». A son sens, un agent en télétravail ne doit être ni plus, ni moins fliqué que les autres. Le Médecin a mis le doigt sur la différence qui peut exister entre deux jours de télétravail et trois jours. A trois jours, le temps de travail effectué dans le cadre du collectif de travail devient minoritaire.

☞ Présentation des conclusions des visites de sites par une délégation du CHSCT.

Les sites de Fresnay, et de Conlie ont fait l'objet d'une visite. Les conclusions ont été transmises à la division BIL. Beaucoup de dysfonctionnements sont désormais résolus.

☞ Point sur la médiation sur le site de Saint-Calais.

Pour rappel, le site de Saint-Calais a souffert de très fortes tensions entre agents, d'où le recours à la médiation. La médiatrice est venue rendre compte de son activité. Huit entretiens individuels sur dix

personnes concernées ont été menés. A l'issue des entretiens individuels, une médiation collective a été conduite. La démarche a abouti à un accord de médiation transmis aux membres du CHSCT. Le retour de la part de la médiatrice est très positif. La situation s'est largement apaisée.

C'est dommage, maintenant que ça va mieux les jours du CDFP de Saint-Calais sont comptés...

☞ **Bilan des contrôles obligatoires de 2019.**

Tous les contrôles ont été effectués, et l'eau chaude à Mamers est désormais un peu moins chaude...

☞ **Examen du registre SST.**

Les problèmes de fuites au plafond du SPF et le dysfonctionnement d'un store au SIE du Mans sud-ouest ont été résolus.

☞ **Examen des accidents de travail.**

Un accident de trajet et un accident de service ont été déclarés. Deux incidents acoustiques ont encore eu lieu au centre de contact. Une enquête par le CHSCT va être à nouveau faite pour s'assurer que les matériels sont bien réglés et que le protocole en cas d'incidents acoustiques est bien connu de tous les agents et bien respecté. La centrale va peut être financer des boîtiers type TECA qui permettraient de stopper les bruits type larsen.

☞ **Examen des fiches de signalement.**

Quatre nouvelles fiches de signalement ont été déposées depuis le dernier CHSCT. Elles ont toutes donné lieu à des courriers adressés au contribuable.

☞ **Présentation des comptes-rendus d'exercice d'évacuation incendie du 2^{ème} semestre.**

L'exercice effectué à La Flèche a été réalisé avec information préalable des agents dans le cadre d'un nouveau dispositif.

Au CDFP du Mans, l'exercice a à priori été pris un peu à la légère par quelques agents et contribuables. La météo pluvieuse a également un peu contribué à ce que les consignes ne soient pas intégralement respectées. Beaucoup de personnes sont restées sous les arcades au lieu de rejoindre le point de rassemblement exposé aux intempéries. En conclusion, le prochain exercice sera plutôt à réaliser en période de canicule !!!

☞ **Examen des refus motivés des propositions d'aménagement de postes du Médecin de Prévention.**

Aucun refus

☞ **Présentation et validation du budget 2019 avec les dernières dépenses.**

Contrairement à ce qui avait été annoncé la réserve de 3 % n'a pas été débloquée. Néanmoins le budget d'un montant de 78 643 € a pu être validé.

☞ **Programme de formation 2020 : Actions de formations reconduites pour l'année 2020 et autres actions.**

Les formations suivantes sont reconduites au titre de l'année 2020 : Premiers secours formation initiale SST (1 200 €), premiers secours recyclage (12 000 €), stage de perfectionnement ACO conduites à risques (9 000 €), formation éco conduite ACO (4 500 €), formation se conduire (2 000 €), formation gestes et postures (1 000 €), formation relation usagers accueil physique (2 000 €). Une formation contre les violences sexistes et sexuelles va être proposée (marché national en attente du montant). Une analyse sur la présence de radon au CDFP de Sablé sur Sarthe a été demandée.

☞ **Questions diverses.**

Le nettoyage des moquettes au centre de contact a été évoqué. La périodicité du nettoyage va être regardée de plus près.

Déclaration liminaire au CHSCT du 19 décembre 2019

Madame la Présidente,

Je m'appelle Nicolas Znavour, et j'habite « *un très vieil appartement* » au Mans « *avec maman* »... Je suis télé-inspecteur des Finances Publiques, et je suis chargé de contrôler les départements de Mayotte et de La Réunion. C'est mon secteur « *comme ils disent* »...

« *J'ai pour me tenir compagnie une tortue, deux canaris et une chatte* », ce sont mes collègues en quelque sorte...

J'adresse des télé-procédures aux entreprises, aux artisans, des télé-rectifications, des télé-2120 et des télé-3924. Des fois ils me télé-répondent, mais comme je cible en priorité les zones blanches, c'est rare !!!

Du plus loin que je me souviens, j'ai toujours été un télé-travailleur. Au début, c'était un jour par semaine, rapidement, je suis passé à deux, puis trois... Peu de temps après, un vaste projet, une fumisterie soit dit entre nous, a été mis en place à la DGFIP. Le *Nouveau Réseau de Proximité* (NRP) ils ont appelé ça... A partir de là, les sites de travail se sont trouvés tellement éloignés du domicile des agents qu'une majorité a demandé à télé-travailler. Une telle réorganisation a eu d'infinies répercussions sur l'organisation du travail et a, accessoirement, dégradé considérablement les conditions de vie au travail. L'ambiance dans les services était devenue exécration, beaucoup de collègues poussés à bout se sont à cette époque affrontés parfois physiquement à grands coups de fiches de signalement et de déclarations d'accidents de services. Nombreuses furent les victimes. Le télétravail tombait à pic, tant pour les agents, que pour l'administration centrale qui a vu là une bonne opportunité de se débarrasser de nombreux locaux pas trop bien isolés, aux chauffages défectueux, pas trop pratiques, et même parfois amiantés.

Mais c'est déjà vieux tout ça, il reste désormais en tout et pour tout dans le département un appartement type F5 qui abrite la Direction (un AGFIP, un AFIP et quatre AFIPA), et une Maison France Service (MFS) au Mans, qui remplace la totalité des anciens services. La MFS ne reçoit que sur rendez-vous, sous un délai de 60 jours. La plus grande difficulté à laquelle est confrontée la direction consiste à trouver des emplois civiques qui acceptent de faire une permanence dans ces MFS. La plupart des candidats, confrontés à la pluralité et à la difficulté des questions posées, las de passer pour des incompetents, rédigent leur lettre de démission au bout de quelques heures. Le reste de l'effectif travaille chez lui, comme il le peut. Par contre, il y a des comptes à rendre... L'avantage de la « Révolution Numérique », du point de vue des directeurs, c'est que tout le « flicage » est automatique. Les tableaux de bord permettent un pilotage confortable à une seule main, voire un seul doigt. Les lettres de mise en garde pour objectifs non atteints, partent comme le coup d'un fusil à la gâchette trop sensible. Les retenues sur traitement pour service non fait ne se comptent plus... La barre des objectifs a été fixée tellement haut que les télétravailleurs éprouvent les pires difficultés à les atteindre.

Du coup, ils se mettent une pression dingue, et travaillent bien souvent jusque très tard le soir, très peu peuvent encore voir leurs enfants en semaine. Heureusement, « *vers les trois heures du matin on va manger entre copains dans un quelconque bar-tabac ; et là, on s'en donne à cœur joie et sans complexes on déballe des vérités sur des gens qu'on a dans le nez, on les lapide, mais on le fait avec humour enrobé dans des calembours mouillés d'acide...* »

Mais ce ne sont pas les seuls travers du télétravail. L'autre jour, j'ai subi une panne d'internet, il m'a fallu appeler un plateau d'assistance à Casablanca pour qu'ils me fassent parvenir un justificatif. Comme je l'ai déjà dit, notre Direction est prompte à nous demander des comptes, et j'ai du justifier les retards dans mes objectifs. Croyez le ou pas, Madame la Présidente, ils m'ont envoyé l'attestation en arabe, et la directrice des Ressources Humaines en télétravail elle aussi n'a rien voulu entendre. Non seulement ça m'a coûté une journée non rémunérée au titre du service non fait, mais en plus je ne vous raconte pas la surprise quand j'ai reçu la facture de l'opérateur téléphonique !!!

Le plus drôle, ça a quand même été la télé-visite quinquennale auprès du télé-Médecin de Prévention... Le télé-test ophtalmologique à travers le double écran et la fonction loupe, quelle rigolade, moi qui suis myope comme une taupe, j'ai retrouvé mes yeux de jeune homme... Pareil pour le test auditif effectué avec un casque ultrasensible, et la tension artérielle calculée par rapport au clic droit de la souris...

Du coup, le gouvernement en a tiré les conséquences, et l'âge de départ à la retraite des télétravailleurs vient d'être repoussé de cinq ans !!!

Mais le plus pesant reste quand même le travail isolé. Au début, je l'avoue, c'était sympa, j'ai soufflé. Je venais de quitter des collègues que je n'appréciais que moyennement, et qui par le jeu des restructurations et de la réforme du statut de la Fonction Publique n'étaient plus devenus que des rivaux. A cette époque chacun essayait de tirer la couverture à soi pour se faire une place au soleil, Parfois même, il s'agissait juste de la garder cette place, de tenter de préserver son emploi jusqu'à la retraite. Mais la retraite s'éloignait au fur et à mesure que l'on s'en approchait, et la rémunération au mérite est venue se greffer. L'individualisme forcené a rendu l'ambiance de travail effroyable et insupportable. Quand il est question d'argent, il n'y a plus de copains...

Pourtant, au bout d'un moment, je me suis senti bien seul. Seul face au Code Général des Impôts quand une question professionnelle me venait à l'esprit. Seul dans ma cuisine télé-cafeteria vers 10h15 le matin à parler à ma tortue, mes deux canaris, et ma chatte. Et c'est pareil chaque matin, « à l'heure où naît un jour nouveau je rentre retrouver mon lot de solitude »...

Madame la Présidente, Au-delà de ce conte de Noël, qui ne demeure à cette heure qu'une fiction, nous espérons que vous saurez déceler quelques situations inquiétantes qui commencent à couvrir dans certains services de notre Direction. Nous pensons à l'accueil du CDFP du Mans, au CDIF, et surtout à l'ensemble des services qui vont être touchés l'an prochain ou dans deux ans par le sinistre NRP. Nous ne doutons pas que vous ferez remonter toutes ces situations auprès de la Direction Générale.

Pour ce qui concerne le télétravail, dont un point d'étape sur sa mise en place est à l'ordre du jour de ce CHSCT, nous pensons que même si ponctuellement ce dispositif peut présenter de l'intérêt pour des collègues ayant des soucis de santé, ou pour d'autres très éloignés de leur lieu de travail en leur fournissant une bouffée d'oxygène l'espace d'une journée...ou deux...ou trois, sa généralisation ne peut être considérée comme complètement positive. A notre sens, elle nuit, du fait de son caractère individuel au bon fonctionnement du collectif de travail. Qui répond au téléphone dans le service quand le collègue est chez lui en télétravail ? Qui reçoit le contribuable ? Quels critères objectifs permettent de déterminer celui qui a le droit ou pas d'entrer dans le dispositif ? Et même si nous avons bien compris que des services se prêtaient mieux que d'autres à entrer dans le dispositif, que faites vous de la notion d'égalité entre agents ? Cette généralisation aurait pu être évitée par l'application de mesures de bon sens. Par exemple, le maintien d'une affectation nationale la plus fine possible, qui puisse permettre à l'agent arrivant dans un département de choisir son domicile proche de son lieu de travail. Ou encore, le maintien d'un maillage territorial important, composé de locaux suffisamment vastes pour permettre l'aménagement d'espaces de travail confortables, et un nombre d'agents par bureau limité et raisonnable. Le télétravailleur ne doit pas, de plus, voir ses droits restreints. Il doit pouvoir bénéficier des horaires variables, comme les autres agents. Le télétravail, enfin, ne doit pas être une échappatoire à des conditions dégradées du collectif de travail.

Nous constatons d'autre part que les opérations de restructurations avec mise en place au 1^{er} janvier 2020, plus ou moins liées au NRP, sont également à l'ordre du jour de ce CHSCT. Sur ce point, nous ne changerons pas notre fusil d'épaule et continuerons de refuser d'entrer dans un processus de décisions qui ne peut relever que de votre seule responsabilité. Nous continuerons de rejeter en bloc toute restructuration issue de décisions politiques irresponsables et dogmatiques.

Quoiqu'il en soit, si le NRP se met en place comme c'est désormais très probable, si la rémunération au mérite trouve à s'appliquer, si la réforme de la Fonction Publique est appliquée stricto sensu, alors, il y a fort à parier que Messieurs Darmanin et Fournel auront réussi leur numéro. Ce « numéro très spécial » comme l'aurait dit Nicolas Znavour, qui finira par mettre la DGFIP « à nu intégral »...