

## Compte-rendu du CTL conditions de vie au travail du 19 septembre 2022

Contrairement à l'usage, nous n'avons pas lu de déclaration liminaire, en effet le directeur refuse systématiquement de répondre aux sujets de politique générale ou nationaux. Les sujets qui concernent la DNEF ont été évoqués au cours du CTL au lieu d'en faire un exposé en début de séance, c'est la seule différence.

**C'était aussi le dernier CTL avant la réforme de cette instance (voir notre dernier journal) !**

Tous les ans, nous examinons au cours d'une séance dédiée, différents documents relatifs au plan d'amélioration des conditions de vie au travail : le Plan annuel de prévention (PAP) et le Tableau de bord de veille sociale (TBVS) et nous faisons le point sur les mesures prises et celles à prendre pour assurer la protection des agents et améliorer leurs conditions de vie au travail.

### **Les conditions de vie au travail : un sujet que les agents doivent s'approprier**

En amont du CTL, il y a un moment important la campagne DUERP-PAP (doc d'évaluation des risques professionnels et plan annuel de prévention). Des réunions ont lieu dans les services pour faire remonter les nouveaux risques professionnels. Nous examinons ensuite avec vous, lors de groupes de travail programmés en fin d'année ces risques pour les évaluer et prendre des mesures pour les éradiquer.

C'est souvent un exercice frustrant dû parfois à la perte de substance entre le DUERP et le PAP ; Par exemple, des personnes ont signalé lors des réunions qu'elles s'inquiétaient pour leur avenir, leur poste, leur mission, leur rémunération... **mais comme la DNEF ne peut y répondre par des mesures locales, cela disparaît purement et simplement du PAP... mais pas des préoccupations !!!**

De plus il est quasi impossible de parler en face à face de ses soucis avec son CDS s'il en est à l'origine (même de façon involontaire), dans ce cas il existe une autre voie : faire remonter le problème par l'agent de prévention.

Nous avons eu une discussion sur le fait qu'il était délicat qu'à la DNEF, ce soit l'IP des RH qui tienne ce rôle. Dans les textes, il est prévu qu'un agent exerce cette fonction à plein temps.

Le directeur nous dit que cela n'était pas possible au vu de la restriction d'effectifs.

→pour nous c'est aussi notre rôle et quelle que soit la personne qui occupe ce poste, nous y prêterions la même attention. Mais nous avons convenu de revenir sur ce sujet n'hésitez pas à nous donner votre avis !

**Pour Solidaires, les conditions de vie au travail, c'est aussi un contexte global**

Nous rappelons souvent que les agentes et les agents pouvaient souffrir du contexte anti-fonctionnaire et anti-DGFIP. La DNEF n'est pas un vase clos : nous sommes impactés par les changements à l'œuvre au sein de la DGFIP, dans l'exercice de nos missions mais aussi très directement puisque nous subissons la perte de pouvoir d'achat et le manque de perspectives de carrière.

Ces tableaux ne peuvent refléter de manière réaliste les conditions de vie au travail ; ils ne sont qu'un outil qui doit être complété par le ressenti des agents. C'est pour cette raison que les élus de Solidaires ne se contentent pas d'aborder l'ordre du jour mais évoquent systématiquement au cours de ces CTL des sujets qui vous touchent dans votre quotidien et

l'exercice de vos missions comme les objectifs ou les relations avec les chefs de service...

### Analyse du PAP et du tableau de veille sociale (TBVS) de la DNEF

Pour le TBVS, c'est l'évolution d'une année sur l'autre qu'il est important d'analyser : celui de la DNEF est moins pertinent que dans d'autres directions du fait de la diversité des services, de la particularité de certaines missions et d'une organisation de travail moins élaborée autour de process précis et avec plus d'autonomie.

Il n'a pas été identifié de service en difficulté, mais il existe des situations délicates individuelles qui sont suivies par la direction.

Il y a 6 indicateurs « socles » auxquels s'ajoutent 4 optionnels qui correspondent le mieux à la DNEF. Nous vous avons consulté pour bien les choisir :

Nous avons demandé	Pourquoi ?
Nb de réunions techniques associant les agents avec les partenaires extérieurs.	Parce que vous vous plaigniez de ne pas de ne pas être associés aux réunions qui se déroulent trop entre CDS et du manque soutien technique.
Nb d'accidents de service reconnus et d'incidents ayant fait l'objet d'un signalement.	Pour être certain que la direction est transparente et nous communique tous les cas.
La liste des emplois non pourvus et supprimés	Pour avoir une connaissance réelle des emplois et une visibilité sur les postes vacants.
Nb de jours de formation en présentiel.	Pour que la formation en distanciel ne remplace pas totalement le présentiel.

Certains risques ont été reconduits (port d'arme, isolation thermique du bâtiment) et il est parfois inévitable de les retrouver d'une année sur l'autre.

Des risques nouveaux ont également été identifiés en 2022 :

– Pour l'hygiène des locaux, le signalement aux entreprises concernées a été fait ;

– Pour les problèmes liés à la manutention, du matériel est régulièrement acheté ;

– 29 % des actions sont liées aux RPS risques psychosociaux et au fait de devoir travailler dans l'urgence, au stress au travail, à la multiplicité des tâches ... En réponse, des mesures organisationnelles et techniques ont été mises en place : renforcement et élargissement des formations techniques.

2 fiches de signalement ont été adressées à l'AP et transmises au CHSCT.

3 fiches de signalements ont été transmises à la référente protection juridique et RH-2B a été informé et sollicité.

Nous avons eu des échanges au sujet de l'ambiance de travail et le relationnel nettement dégradé à la BIR 1. Nous ne comprenons pas le refus de la direction de saisir la médiation sociale. Ce n'est pas une solution magique mais une solution adaptée quand le relationnel est en jeu.

→ **Nous sommes syndicalement unis sur ce sujet et nous apportons notre soutien aux collègues de la BIR tout en étant bien sur à leur disposition si besoin.**

Il y a un retard sur les visites médicales annuelles (pour les opérationnels) ou quinquennales (pour les sédentaires) qui est dû en grande partie à la crise Covid, mais elles vont reprendre au fil de l'eau.

Par ailleurs une nouvelle assistante sociale va arriver.

À la date de septembre 2022 : la DNEF comptait 96 télétravailleurs tous types confondus et en majorité sur 2 jours.

Pour autant, certaines demandes restent en attente du fait du parc informatique actuel. La conséquence est l'absence de possibilité de télétravail pour certains alors que la DG entend le favoriser et que rien ne s'y opposerait en théorie. Mais en pratique, il est dorénavant très

difficile d'obtenir le matériel nécessaire. Le motif principal est que le ratio ordi par agent est trop important : en clair, on a été trop gâté ! Or il est inconcevable pour nous que la centrale compare la DNEF avec un SIP pour calculer ce ratio. Ce n'est pas par caprice mais par besoin

que les agents utilisent plusieurs ordis (ex encase...).

Pour finir, un chef de service est annoncé à la BNEE, le recrutement est en cours de finalisation.

## Point déménagement

Les bâtiments commencent à sortir de terre ! Nous vous donnerons des précisions dès que possible.

## L'année prochaine, le système d'évaluation change encore !

La direction a vraiment du mal à trouver la bonne formule pour évaluer les agents, qui semblent se désintéresser de ce sujet à défaut d'en retirer une reconnaissance de leur travail.

À la place d'EDEN, bienvenue à ESTEVE (Evolution du Système de Traitement de l'Evaluation dématérialiséE) !

Le directeur nous l'a présenté comme plus développé, plus interactif, ce qui nous a mis la

puce à l'oreille, c'est quand il a dit que cela constituerait un mini bilan de compétence.

Cette solution a été expérimentée début 2017 par le ministère de la Défense et l'application est maintenant en production avec 23 Ministères utilisateurs pour une gestion de 200 000 agents.

**Nous allons partir à la pêche aux infos et nous vous tiendrons informés !**

## Nous avons eu des échanges au sujet de la 45<sup>e</sup> div

Les objectifs vont être difficiles à atteindre, le programme n'est pas aussi avancé qu'espéré en septembre et cela va avoir pour conséquences un nombre important d'interventions sur la fin d'année. De plus, les dossiers sont rares et la direction a rappelé qu'elle tenait à ce que les L16 soient utiles.

Cela s'explique aussi en partie à l'allongement des délais de certains visas.

Le cadencement va être difficile à maintenir en fin d'année surtout si on veut conserver la qualité des dossiers, qui est confirmée par le peu de contentieux.

**Rappel** : l'objectif est plafonné à 18 pour les brigades à 10 et il existe une majoration pour les dossiers sensibles.

Pour une commande de la DIRCOFI, il faut une copie de la demande du service concerné et l'accord de l'AFIPA du CF...

Il existe aussi des difficultés dans certaines BII pour trouver des OPJ, la DNRED est moins

disponible et c'est complexe en zone gendarmerie : les difficultés sont identifiées par la direction mais grâce au sursis du SPND, des OPJ restent disponibles pour encore quelque temps.

A cela s'ajoute des évolutions dans les méthodes de travail comme la demande de favoriser le recouvrement grâce à la prise de mesures conservatoires, très utiles mais aussi chronophages et qui nécessite une coordination accrue avec les autres services.

Par ailleurs, nous avons demandé si la fin des binômes était générale : on nous a répondu que c'était à la convenance de chaque brigade et que les binômes pouvaient d'ailleurs varier au cours de l'année. Or les B sont tout de même moins bien rémunérés et il est anormal qu'ils aient le même objectifs que les A.