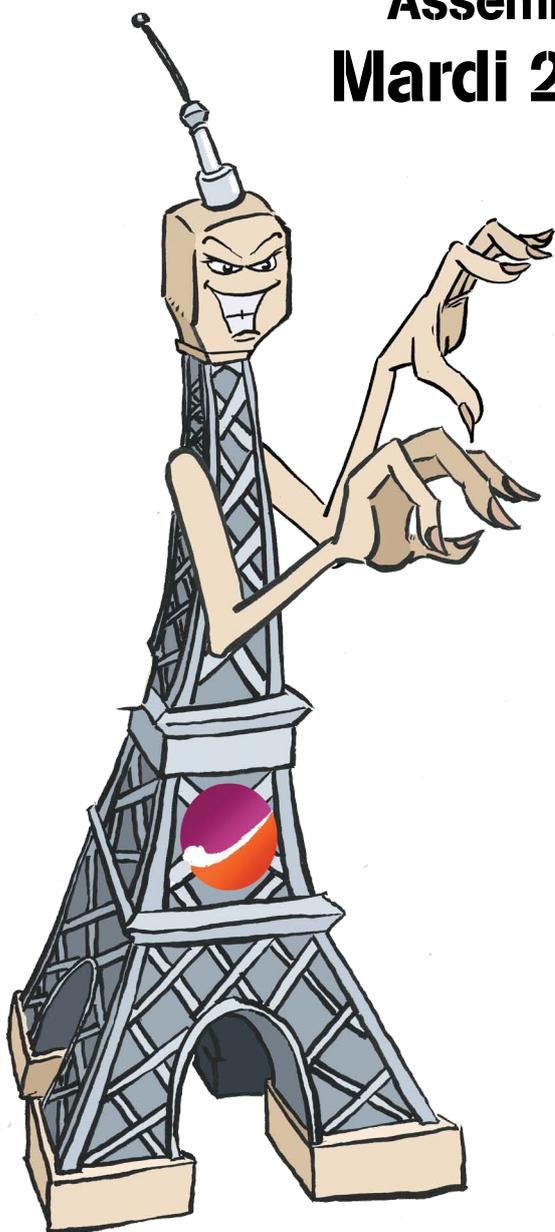


Assemblée générale annuelle Mardi 28 mai 2019 - 9 h 15



Le programme

Accueil des participant.es autour d'un café

PRESENTATION DES INTERVENANT.ES

Rapport de trésorerie locale (vote)

Rapport d'activité locale (vote)

Activités locale et nationale (débat)

Géographie revisitée, destruction de la DGFIP,

Réforme fonction publique

Election du bureau de section (vote)

et... après... Buffet Cocktail

Libre participation aux frais.

Rapport local (vote)

La dernière Assemblée Générale de la section a eu lieu le 27 mars 2018.

Depuis celle-ci, notre activité syndicale a été marquée par un grand nombre d'actions contre les suppressions d'emplois, les projets mortifères contre nos missions, de notre service public. Nous nous sommes également mobilisé.e.s pour la défense de la fonction publique, de notre statut, de nos droits collectifs mais aussi contre les violences faites aux femmes, pour la justice fiscale et contre les politiques de destruction sociale touchant l'ensemble du monde du travail qu'on soit salarié.e du privé ou agent.e de la fonction publique.

Et depuis notre dernière AG, il y a eu les élections professionnelles qui ont conforté notre première place à la DGFIP, au ministère et à la DRFIP 75.

Cette année notre Assemblée Générale se déroule dans un contexte particulier celui de la mise en application dans notre administration du rapport CAP 22 avec des externalisations en cours (ex : le cadastre, la fin du paiement du numéraire à la DGFIP), la création d'agences comptables, la fin du numéraire à la DGFIP, le déploiement de l'Accueil Personnalisé sur RDV, la mise en place du Prélèvement à la Source. Sans oublier les suppressions d'emplois, les fermetures de nos services de proximité qui n'épargnera pas la direction de Paris et le projet de loi de la Fonction Publique qui permettra à la fois de détruire les services publics dans leur ensemble ; casser le statut de la fonction publique ; imposer à toutes et tous la mobilité forcée et en détruisant les instances de représentations des personnels (CAP, fusion CT/CHSCT) empêcher l'ensemble des agentes et agents de se défendre et faire valoir leurs droits.

Cette AG est l'occasion pour chacune et chacun d'entre nous de débattre de nos revendications, des moyens et modalités d'action à mettre en œuvre pour la sauvegarde de notre administration.

A la DRFIP, les régressions contre les agent.e.s et les usager.e.s continuent :

- Fusion de SIP et de secteurs
- Fusion de SIE
- Fusion des SPF
- Réorganisation des pôles
- Déploiement des caisses sans numéraire
- Déploiement de l'Accueil Personnalisé sur RDV, SIP et SIE
- Déménagement de service

Géographie revisitée : Se mobiliser pour ne pas être des pions !

En décembre dernier, nous avons pris connaissance d'une feuille de route donnée à l'ensemble des numéros 1 de la DGFIP par le Directeur Général Bruno Parent. Cette feuille de route intitulée «Bâtir un nouveau réseau» est simple : fermer un maximum de nos structures de proximité ; délocaliser des missions et des agentes et agents dans certains territoires ; fusionner un maximum de services...

Notre DRFIP, M Mariel a communiqué sa «feuille de route» à la DG fin février. Mais en bon et loyal fonctionnaire, il refuse de nous communiquer ses projets qui auront des conséquences néfastes pour notre avenir professionnel et personnel.

L'objectif est clair : loin de reconquérir les territoires, les projets gouvernementaux éloigneront davantage les services des Finances publiques de la population. Avec des dégâts humains considérables, tant pour les agent.es, qui seront amené.es à travailler plus loin de chez eux et dans de moins bonnes conditions, que pour les usagers, qui verront les services s'éloigner.



I - La défense des missions et des moyens

Les politiques d'austérité, de réduction de la dépense publique un peu partout en Europe constituent une des raisons premières de la dégradation de notre pouvoir d'achat, de la dégradation du service public, des suppressions d'emplois et des restructurations que nous subissons. C'est toute cette logique qui sous-tend ces réformes de destructions et qu'il nous faut combattre.

Les emplois

Cette année encore la DRFiP Paris se voit amputer de 163 emplois au 1er septembre (- 119 C/ AT, - 31 B, - 6 A et - 7 A+).

Petit rappel, à Paris, depuis 2013 il y a eu 35 emplois A+, 189 emplois A, 426 emplois B et 349 emplois C/ AT supprimés.

Les actions

Depuis notre dernière assemblée générale, nous n'avons cessé de mobiliser les collègues et d'agir pour la défense de nos missions, des emplois, des conditions de travail et du service public mais aussi contre les attaques globales contre les salarié.es du privé, des retraité.es ou des agent.es du public.

Nous avons participé à plusieurs journées de grève et de manifestation pour la défense de notre service public, de la DGFIP mais aussi de la fonction publique ou à des journées de grèves interprofessionnelles.

Nous avons organisé une audience collective et une assemblée générale le 24 janvier 2019 à Réaumur qui a rassemblé plus de 600 agent.es.

Nous avons également organisé des actions moins traditionnelles associant radicalité et humour comme nos 4 jeudis soirs de la DRFiP 75, en interpellant à chaque fois notre DRFiP mais aussi le Délégué interrégional du Directeur Général. C'est dans le même sens que nous avons envahi le CTL du 4 avril 2019. Pour toutes ces actions, nous avons sollicité les autres organisations syndicales locales mais nous n'avons pas réussi à les convaincre que dans cette période il était nécessaire de démultiplier les actions sous toutes leurs formes.

Depuis mars 2018, nous n'avons jamais cessé d'agir et de nous battre avec et pour les agent.es. Ces dernières et derniers ont démontré leur détermination d'agir, de combattre les réformes en cours même si à cette étape nous n'avons pas encore réussi à créer le rapport de force nécessaire pour faire reculer les projets mortifères de ce gouvernement et de notre direction. Mais une chose est sûre, nous n'avons pas dit notre dernier mot et c'est dans ce sens que nous travaillons et travaillerons encore et encore pour convaincre un maximum de collègues que notre force collective est notre seul recours !

Les expressions

Cette année encore nous avons été prolifiques : tract aux usagers, tracts DRFiP 75 aux agent.es et agents, questionnaire télétravail, compte-rendus de nos instances... Nos expressions le plus souvent en intersyndicale mais également par le biais de la Griffe, de 4 pages spéciaux, de lettres des conditions de travail, d'envois par mel aux adhérentes et adhérents ont été nombreuses ces derniers mois. Nous avons de cesse d'informer les agent.es.

Nous publions également régulièrement sur les ré-

seaux sociaux nos expressions, photos afin de permettre une diffusion la plus large possible de la situation catastrophique de la DRFiP et de notre action syndicale.

HMI et tournées de service

Tout au long de l'année, que ce soit seul ou en intersyndicale, les HMI, les tournées de service et les permanences constituent des moyens importants de rencontrer et de débattre avec les collègues de la situation des services et de leurs conditions de travail.

Avant chaque réorganisation, l'équipe en CHSCT rencontre systématiquement les collègues concernés pour porter leurs préoccupations et les faire venir dans les instances pour défendre leurs métiers et leurs conditions de travail.

La Griffe

Au-delà des tracts, le journal local mensuel **La Griffe** est un vecteur d'information pour tous les agent.es parisiens. Tirée à plus de 5 000 exemplaires, la Griffe permet d'informer les agent.es des actualités, de mettre en avant certains dérapages via le coup de griffe, de rendre compte de l'activité de la section, dans les instances ou dans la rue.

La Griffe demeure le principal vecteur (papier) d'information syndical à Paris. Elle permet chaque mois à tous les agent.es parisiens d'être informés et de rencontrer un.e militant.e de Solidaires Finances Publiques. Un grand merci aux correspondant.es qui assurent massivement sa diffusion. Et aussi à Marie-Pierre Casternant qui chaque mois nous maquette notre journal.

Les permanences dans les écoles

Des militant.es parisiens participent très activement à la présence de Solidaires Finances Publiques dans les écoles. C'est pour nous, direction de 1ère affectation, un élément essentiel au développement de notre syndicat et de ses valeurs. En lien avec le bureau national et d'autres militant.es franciliens, nous accueillons les nouvelles et nouveaux agent.es confrontés à de nombreuses interrogations et/ou difficultés.

Notre site internet local et notre page Facebook

Depuis quelques mois, la section de Paris comme la majorité des sections de notre syndicat, s'est dotée d'un nouveau site local qui nous permet d'être encore plus efficaces en termes de communication. C'est devenu un outil incontournable pour faire passer les informations et même nos vidéos tant locales que nationales. Un grand, très grand merci aux informaticiens de notre syndicat national que nous avons fait beaucoup travailler mais aussi sans doute rire au vu de notre niveau en informatique.

Pensez également à consulter régulièrement notre page Facebook «Solidaires Finances Publiques Paris» que nous alimentons également très régulièrement.

La formation syndicale

Depuis la dernière AG, la section Paris a organisé le traditionnel stage correspondant.es (une vingtaine de stagiaires). Cette année, nous avons également mis en place une nouvelle formation, animation de HMI, qui a été suivi par 10 camarades. De plus, nous proposons depuis 2017 une nouvelle formation sur les carrières qui a déjà réuni 350 stagiaires répartis sur 12 sessions (3 sessions correspondant.es et 9 sessions adhérent.es). La dernière formation a eu lieu les 20 et 21 mai 2019. Ces formations rencontrent un très vif succès, et de nouvelles dates continueront à être proposés.

Egalité Femmes/Hommes

Le 8 mars a été l'occasion pour nous d'engager un travail sur l'égalité professionnelle et plus généralement sur l'égalité femmes/hommes à la DGFIP. Nous avons cette année fait un 4 pages spécifique avec la CGT que nous avons distribué sur l'ensemble de nos sites le 8 mars. Il s'agit évidemment d'un sujet au long cours sur lequel nous reviendrons.

L'équipe tient à remercier particulièrement nos correspondantes et correspondants qui ont obtenu une promotion, une mutation ou qui ont tout simplement pris une retraite bien méritée : Hervé Amoneau, Brigitte Auzou, Sylvain Lauruol, Martine Jardin, Sylvie Giraud, Joëlle Berenger, Floriane Lagrue, Miguel Duhalde, William Isaac, Jérôme Trebalag, Gauthier Giroud, Dominique Craspail, Lisa Mazereau, Corinne Baudry Moine, Frédéric Simonet, Corinne Loeul.

Tous ces combats sont bien sûr menés avec les agent.es dans les diverses actions organisées. Mais également dans toutes les instances où nous siégeons (CTL, CHSCT, CAPL, CDAS) avec des adhérent.es qui acceptent d'être expert.es pour Solidaires Finances Publiques. Nous les remercions ici, car leur technicité et leur compétence permettent de montrer à la direction la réalité des conséquences de ces restructurations, reculs et attaques. Plus que les instances, c'est le rapport de force que permet la mobilisation des agent.es qui demeure plus que jamais une nécessité pour faire avancer nos revendications.

Nous tenons à remercier les élu.es en CTL pour le travail accompli, pas toujours facile face à une direction qui n'obéit qu'aux commandes de la DG sans se soucier des revendications des agent.es : Sandra Demarcq, Christophe Crépain, Jean-Pierre Martin, Violette Mussat, Grégory Carpentier, Laurence Augé, Adrien Arduini, Marie-Line Prosper, Kany Amozougah, Claire Tavenaux. Annie Dafit, Anne Boutet, Louis Dieng, Jean Capdepuy. Nous avons également un lien permanent avec les équipes nationales pour un syndicat actif du local au global.

Face à toutes les attaques contre :

- le service public
- nos droits
- les conditions de travail
- les missions
- la justice fiscale
- le temps de travail
- les collectifs de travail

la solidarité et la combativité sont, plus que jamais, nécessaires.



II - La défense des statuts et des droits des agent.es



Ce rapport annuel sur la gestion des personnels et plus spécialement sur la tenue des diverses CAP Locales est cette année, un peu particulier. En effet il pourrait bien marquer la fin d'un cycle, de près de 20 ans de luttes des élu.es tant au plan local que national pour l'instauration de règles justes, compréhensibles par tous et toutes.

C'est ce rôle essentiel que les élu.es en CAPL remplissent. En parallèle, elles et ils bataillent sur chaque dossier avec comme seule ambition de pouvoir améliorer la situation individuelle et collective de chaque agent.e nous ayant sollicité sur un acte individuel. Mais tout ceci pourrait n'être demain qu'un vague souvenir si la réforme de la Fonction publique va à son terme. En effet c'est la quasi-disparition de la majorité des CAP qui est programmée.

Exit CAP de mutations, de promotions (LA et TA...) place à l'opacité, au clientélisme et au règne de l'arbitraire ! Demain vous pourrez demander une mutation, une promotion par liste d'aptitude mais plus personne ne pourra contrôler l'application de l'instruction ou la consistance d'un dossier puisque les élu.es en charge de ces travaux n'auront plus droit au chapitre ! Mais avant de se pencher et de combattre le projet mortifère de l'administration, dressons un rapide bilan de l'activité des élu.es et militantes et militants de la section sur le volet gestion des personnels depuis la dernière assemblée générale de 2018.

Comme toujours les sollicitations sont extrêmement nombreuses pour tout ce qui concerne le déroulement de carrières, mutations, concours... bref la vie professionnelle de chacune et chacun.

Les CAP de mutations internes

Elles se sont déroulées au printemps 2018, peu de choses à retenir si ce n'est le nombre extrêmement important de postes vacants, conséquence des gels de postes au plan national. Par contre l'action résolue des élu.es de Solidaires Finances publiques lors des CAP précédentes a permis d'éviter qu'aux gels de postes nationaux viennent se greffer des gels de postes au niveau parisien.

Il a fallu également toute la pugnacité des élu.es de la CAPL N°1 (inspecteurs) pour éviter que l'on n'assiste pas au retour de la fiche 3 (fiche à l'initiative de l'administration) qui permet le cas échéant, de déroger en toute impunité à la règle de l'ancienneté.

Les CAP Locales de recours contre l'évaluation

L'année 2018 peut être considérée comme une année record ! Record du plus faible nombre de recours : ceci s'explique notamment par la suppression totale des réductions/majorations d'échelons pour la totalité des 3 cadres (C, B et A). C'est quasiment à une chute de 60 % du nombre de recours toutes catégories confondues à laquelle on a assisté en 2018. Cette tendance, déjà observée en 2017 pour le grade des contrôleurs, semble cependant s'inverser en 2019 avec une augmentation du nombre de recours hiérarchique.

Il est à noter que pour l'année 2019 le recours devant la CAP Locale est désormais décisionnel puisque notre zélée administration devançant les desiderata du gouvernement a supprimé les CAP Nationales de recours. En conséquence, cet élément nous a amené à réfléchir sur la stratégie à adopter au plan local pour obtenir un maximum de succès lors de ces recours. En effet le dépaysement du dossier devant la CAP Nationale permettait d'aborder celui-ci avec une plus grande hauteur de vue et d'obtenir des avancées positives pour un grand nombre de dossiers. Cette suppression nous amène donc à revoir la stratégie locale et à considérer le recours hiérarchique comme une étape importante dans le processus de contestation de l'évaluation.

L'audience devant l'autorité hiérarchique, jusqu'alors très peu usitée, s'inscrit désormais pour un grand nombre de dossiers comme un passage obligé. Les élu.es de Solidaires Finances Publiques dresseront à l'issue de la campagne de recours un bilan de cette nouvelle stratégie de défense.

Il est également utile de mentionner qu'après quasiment 10 ans de présidence non stop de Monsieur DAAS en CAPL nous changeons de président cette année. À ce stade nous n'avons pas encore de recul ni de tenue de CAP pour juger du changement éventuel dans la conduite de ces instances puisque aucune CAPL ne s'est encore tenue.

Les CAP Locales de recours se tiendront cette année au mois de septembre.

Autre point fort de l'activité de la section, les commissions ayant trait à la promotion interne

Si les CAP Locales ne se réunissent plus pour traiter des tableaux d'avancement, l'intégralité des opérations se déroulant au plan national, il n'en est pas de même pour les promotions par liste d'aptitude de C en B et de B en A, C'est un chantier d'envergure que doivent affronter les élu.es B et A (en effet pour les CAPL de liste d'aptitude c'est le grade qui reçoit qui siège pour examiner les dossiers).

Au contraire de la CAPL de recours les CAPL de liste d'aptitude ont vu le nombre de candidats exploser ! Presque 50 de plus pour la LA de C en B et quasi autant pour le B en A. Est-ce l'effet SIRHIUS 2.0 ou alors un désir de reconnaissance devant les immenses efforts que chaque collègue accomplit au quotidien pour faire vivre le service public ?

Ce travail réalisé dans un contexte budgétaire contraint (absence de plan de qualification ministériel, diminution du nombre de promotions...) a cependant porté ses fruits puisqu'au final le nombre de dossiers défendus par les élu.es de Solidaires Fi-

nances Publiques représente la moitié de la totalité des dossiers présentés et les trois quarts des dossiers retenus pour un passage au classement supérieur (de la catégorie à revoir à très bon ou de la catégorie très bon à excellent),

Mais les CAPL ne sont que la partie visible de l'iceberg et par conséquent du militantisme de chaque élu.e en CAPL. Le gros du travail consiste à répondre aux nombreuses sollicitations quotidiennes des collègues et cela dans un contexte d'incertitude et de précarisation pour chaque fonctionnaire de la DGFIP.

De la géographie revisitée jusqu'aux nouvelles carrières issues de PPCR en passant par le dossier des retraites tel est le quotidien de nos élu.es. Les résultats aux élections professionnelles de décembre 2018 nous ont confortés dans notre action avec la confirmation de notre première place, un maintien du nombre d'élu.es dans chaque CAPL et une progression remarquable en voix et pourcentage en catégorie B et surtout en catégorie C.

N'oublions pas de remercier ici les élu.es titulaires, suppléant.es et expert.es qui ont œuvré durant cette année chargée pour chaque agent de la DRFIP : Christian COMPAGNAT-DEPALLE, Sylvie CRANSAC, Dominique CRASPAIL, Jean-Jacques WOJCIECHOWSKI, Stéphane CIPOLLONE, Magali POUGET, Grégoire SEHIER, Patricia PINAULT, Marie-Laure GREHANT, Anne BOUTET, Annie DAFIT, Gregory CARPENTIER, Philippe RIBES, Stefano PELUSO, Catheline HEROLD, Michel JEAN-JACQUES, Isabelle LARDEAU, Ronan le DIGARCHER, Yannick DESNEUX, Brigitte AUZOU, Claire TAVENAU, Jean-Marc GAYRAUD, Christophe BREYSACHER, Sandrine ROSSET, Arnaud KIROUAC, Noleine VALLIAME, Hélène COUJOU, Sophie CARRON, Steffi KALE DE LA FOATA, Rida HAMDY, Nicolas CHAMBON, Vincent POUGIS.



III - La défense des conditions de travail

Le CHSCT est l'instance de représentation des personnels dans laquelle sont débattus les questions relatives à l'hygiène, la sécurité, la santé et les conditions de travail. Les directions des Douanes, de la DNEF, de la DNVSF, de la DSFP-APHP, et de la DRFIP (4988 agent.es), soit 6 694 agent.es qui sont répartis sur plus de 50 sites relèvent de ce CHSCT. Composé de représentant.es des personnels, du président du CHSCT, des médecins de prévention et de l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST), le CHSCT se réunit de manière régulière, soit en groupe de travail, soit en séance plénière. Il dispose d'un budget de 824 498,00 euros.

LES SOURCES DE L'ACTION DU CHSCT

Les agent.es : l'examen des registres santé, sécurité au travail (RSST), des accidents de service, des procédures d'alerte, des fiches de signalement, et du DUERP/PAP, a permis de déterminer les besoins dans chaque direction.

Les représentant.es du personnel : ont demandé la mise en place d'actions destinées à améliorer les conditions de travail ; ont décidé de visites de sites ou services, notamment de ceux ayant fait l'objet de restructuration ou de travaux (proposition de Solidaires) ; ont émis des propositions d'actions soumises à l'approbation des directions, et du CHSCT.

Les acteurs de prévention : les rapports de visites, de l'ISST, du médecin de prévention, de la délégation du CHSCT, ont été examinés en séance.

Les directions : ont présenté les projets de réorganisation des services et sollicité l'avis du CHSCT sur les projets importants, et ont également établi des propositions d'actions soumises à l'approbation du CHSCT.

Le secrétariat général/CHSM : la réflexion et l'action du CHSCT ont été guidées par les orientations nationales, les référentiels et les notes diffusés dans l'année.

Les études réalisées par les ergonomes : une étude a été réalisée sur la question du courrier à Réaumur, une étude est en cours sur l'accueil du site Paganini et d'autres en attentes (site Argonne par exemple).

Ces différentes sources ont conduit à la mise à jour du programme d'intervention du CHSCT. En 2018 : 13 séances institutionnelles, et 11 Groupes de Travail, ainsi que 3 réunions concernant les démarches ergonomiques mises en place à la DRFIP (affranchissement Réaumur et accueil Paganini). Nous avons, entre autre, examiné les points suivants.

Bilan et examen des comptes rendus d'exercices d'évacuation

Plusieurs sites de la DRFIP PARIS n'ont fait l'objet d'aucun exercice d'évacuation en 2018.

Le CHSCT a demandé aux directions de prendre les mesures suivantes :

- Exécuter les 2 exercices annuels d'évacuation sur tous les sites relevant du périmètre du CHSCT.
- Rappeler les consignes de sécurité aux agents et aux personnes handicapées, interroger l'ISST sur l'évacuation des PMR



Bilan et examen des registres santé et sécurité au travail

Les annotations pour la DRFIP : 326, soit une augmentation de 33% par rapport à 2017. La majorité des remarques (40.6%) concerne «l'entretien des locaux et sanitaires» ; «chauffage et climatisation» 23.8%, et «Ergonomie et conditions de travail» 15.2%.

A l'issue de l'examen des registres santé, sécurité au travail, le CHSCT a demandé aux directions de :

- Mener une réflexion pour mettre en place des mesures de prévention.
- Consulter plus régulièrement le RSST afin d'amener des réponses plus rapides aux observations des agents.
- Proposer un accès dématérialisé aux RSST.

Bilan et examen des accidents de service

77% des accidents de service concernent des accidents de trajets plus de 2 accidents sur 3. Les accidents sont en augmentation à la DRFIP par rapport à 2017, de +13%. Les femmes sont les plus touchées par les accidents de trajets et de service. 29.4% des accidents concernent la tranche d'âge des plus de 55 ans. La tranche d'âge 30 à 44 ans représente 31.1% des accidents. Ces 2 tranches d'âge sont les plus touchées par les accidents.

A l'issue de l'examen des fiches d'accident de service, le CHSCT a demandé aux directions de prendre les mesures suivantes :

- Mettre en place des actions de prévention pour les RPS.
 - Engager une réflexion afin de résorber les inégalités homme/femme dans la survenance des accidents de trajet, et de sensibiliser la population âgée de plus de 45 ans.
- Une enquête accident a également été réalisée sur le site de Tolbiac.

Bilan et examen des fiches de signalement

La DRFIP totalise à elle seule 122 fiches. La majorité des fiches de signalement relève de violences externes auxquelles sont confrontés les agent.es dans l'accueil des usagers (52 fiches relatent des violences internes entre agents). Des fiches de signalement ont été rédigées sur 92% des sites de la DRFIP mais trois sites se distinguent par leur nombre de fiches de signalement émises en 2018, qui a doublé, voire triplé, en 1 an : il s'agit des sites Beuret, Cavaignac et Londres.

A la suite de l'examen des fiches de signalement, le CHSCT a rappelé ses préconisations auprès des directions :

- La levée de l'anonymisation des fiches ;
- La transmission rapide des fiches de signalement au fil de l'eau.
- L'amélioration de la communication sur les suites données par les directions aux divers signalements.
- Apposer une signalétique à l'accueil afin de prévenir les incivilités, les agressions et la violence.

Élaboration du programme des visites de sites par la délégation

Les représentant.es du personnel se sont prononcés en faveur de la visite des sites ou services ayant fait l'objet de restructuration ou de travaux. Le CHSCT a souligné la nécessité de :

- répondre aux rapports de visite dans les 6 mois, conformément aux textes ;
- compléter les réponses d'attente ;
- formaliser toutes les réponses sur l'ensemble des rapports.

Bilan des formations financées par le CHSCT

Pour un budget de 69 668,71 €, 877 agent.es ont été formés pour 84 sessions de formation en 2018 : formations au secourisme initiation ; secourisme recyclage ; la manipulation des extincteurs ; l'évacuation – guide et serre-files ; l'habilitation électrique 2 ; conduite préventive (théorie) ; etc...

Présentation du rapport d'activité du médecin de prévention

La surveillance médicale des agents relevant du CHSCT de Paris est assurée par les médecins de prévention (assistés à Paris par des infirmières) de plusieurs Centres Médicaux : Surveillance Médicale Quinquennale (SMQ) : 434 visites / Surveillance Médicale Spéciale (SMS) : 261 visites / Surveillance Médicale Particulière (SMP) : 561 visites.

Visites Médicales Spontanées : 201 soit 10% des visites 2017. Les motifs de ces demandes de visites spontanées se retrouvent régulièrement chaque année : demandes d'aménagement de postes, situation de souffrances au travail, demandes de renseignements médicaux, ...

Données sur les risques psychosociaux en 2017

93 agent.es ont exprimé une situation de souffrance au travail ; 4 agent.es ont évoqué une situation de violence au travail (physique ou verbale) ; 7 agent.es ont exprimé une situation de harcèlement au travail.

Les problèmes le plus souvent évoqués par les agent.es sont :

- l'organisation et répartition de la charge de travail, les nouvelles technologies parfois difficiles à intégrer ;
- des tensions internes liées aux diminutions d'effectifs : sentiment de travail en plus avec des agent.es en moins et donc objectifs difficiles à tenir associé parfois à un management parfois inadapté ;
- dans les services d'accueil le contact avec le public est un facteur de stress très important : les agressions verbales sont sources d'énerverment, de mal-être et de peur (fiches de signalement de plus en plus nombreuses). L'accueil téléphonique est aussi source de stress liée à l'impatience et/ou l'agressivité de certains appelants ;
- le caractère incertain de l'avenir professionnel : cessation d'un détachement, restructuration de services, déménagement ;
- leur prise en charge demande souvent des visites répétées.

Examen des DUERP/PAP

Le recensement des risques professionnels est un élément essentiel dans la politique active de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est l'instrument majeur de cette démarche, et est réalisé de manière obligatoire par les directions dans le cadre d'une procédure qui doit associer l'ensemble des agent.es. Il permet de réaliser le Programme Annuel de Prévention (PAP) : il s'agit des mesures retenues par la Direction pour supprimer ou atténuer les risques exprimés par les agent.es.

Après avoir été examiné lors de plusieurs groupes de travail, les DUERP et les PAP des directions ont été présentés en CHSCT plénier (5 juillet 2018 pour la DRFIP).

Examen des projets importants

Le CHSCT peut formuler des recommandations, des propositions ou des avis.

Le CHSCT est obligatoirement consulté sur les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

15 projets ont été examinés, dans des conditions difficiles puisque la Direction ne donne que des éléments partiels, incomplets, qui ne permettent pas aux représentant.es des personnels de rendre un avis motivés sur l'impact de ces projets sur les agent.es en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et de conditions de travail.

Examen des procédures d'alerte

En 2018, 14 procédures d'alerte ont été déposées par les représentant-es des personnels :
– risque lié au travail sur écran ; Site Bénard – menace de mort et dégâts matériels causés par un majeur protégé ; Site St Hyacinthe – dysfonctionnement de la porte risquant de provoquer un mouvement de panique lors d'une évacuation.

Le budget

Les principales dépenses effectuées concernent l'amélioration des locaux, 304 737,43 €, les conditions de travail des agent-es 349 576,65 €, et les dépenses en faveur de l'insertion des personnes handicapées 57 136,45€ ; l'ensemble des actions effectuées en 2018 pour l'amélioration des conditions de travail des agent-es a représenté un coût moyen de 136 € par agent-e.

Face à la dégradation des conditions de travail, la prise en charge syndicale est d'une importance capitale et c'est ce que nous tentons de faire au quotidien. Nous utilisons le CHSCT comme outil politique en matière de santé au travail, de conditions de travail, et de lutte, mais toujours en lien avec les agent-es. Dans cette instance, notre volontarisme nous a permis d'avoir un rôle moteur face à une direction qui ne nous aide pas toujours, voire nous met des bâtons dans les roues !

Par ce bilan d'activité, nous vous alertons afin qu'une véritable prise de conscience s'opère parmi tous les agent-es, pour une véritable résistance active, répondant aux préoccupations qui sont les nôtres, et les vôtres. La santé au travail n'est pas négociable. C'est une préoccupation majeure de notre syndicat.

Nous remercions également tous les expert-es qui sont venus aux nombreuses séances du CHSCT.

L'équipe CHSCT : Colette Causse (secrétaire du CHSCT), Jean Capdepuy, François Schallebaum (Douanes), Jean-Pierre Martin, Arnaud Kirouac, Gwenael Cravic, Louis Dieng, Ségolène Blin (DNVSF).



IV - La défense de l'action sociale

Depuis quelques années le budget alloué à l'action sociale est régulièrement menacé et amputé, ainsi dans le contexte actuel de restriction budgétaire, l'action sociale est clairement menacée. La diminution des subventions allouées aux trois associations ALPAF (logement prêts et aides), AGRAF (restauration) et EPAF (loisirs vacances familles et colos) a des conséquences directes désastreuses sur l'intégrité de l'action sociale et, par conséquent, sur le mieux vivre des agent.es.

Depuis de nombreuses années nous dénonçons les « hold-up » successifs sur les budgets avec notamment en 2018 une réduction rétroactive de 4,9 M€ sur la subvention totale de 19 M € accordée à ALPAF, subvention pourtant inscrite en loi de Finances, à ceci s'est ajouté le gel inadmissible de 5% sur l'ensemble des crédits. Dans cette même veine, le budget qui nous est proposé pour 2019, avec une mise en réserve de 5 % ne tiendra pas ses promesses. Pour les trois associations les temps seront difficiles.

EPAF

L'EPAF qui doit proposer des colonies de vacances pour enfants et ados et des vacances pour toutes et tous, est contrainte pour rester dans les « clous », de pratiquer des tarifs de moins en moins sociaux, de rationaliser les schémas de transports en Province pour les départs en colos qui deviennent donc de plus en plus coûteux pour les familles. Par ailleurs nous sommes dans l'attente d'un audit sur la gestion et l'avenir d'EPAF dont il est certain que les résultats conduiront à s'interroger la cession ou non des résidences dites « non rentables ».

ALPAF

L'ALPAF qui menait jusqu'à maintenant une politique de réservation de logements intelligente se trouve, comme tous les bailleurs sociaux, empêchée de mener à bien sa mission dans l'attente de textes sur la loi ELAN. ALPAF troisième opérateur d'importance dans la fonction publique (après les parcs de logements de la Défense nationale et de la sécurité Intérieure non visés par la loi) sera directement impacté par la loi ELAN qui consiste à une mutualisation des parcs de logements.

Cela entraînera de facto un appauvrissement drastique du parc ALPAF, une forte dégradation du nombre d'attributions et à terme des interrogations sur la survie d'ALPAF en tant qu'opérateur de logement social.

AGRAF

un audit, commandé par le Secrétariat Général (SG), introduit des notions de rentabilité et de productivité en calquant notre restauration sur le modèle de celle du privé. Une vision purement financière ne tenant pas forcément compte de l'aspect social de la restauration AGRAF.

Sous prétexte du changement des modes de restauration, le SG pousse l'association à revoir ses prestations en introduisant la restauration rapide, et en développant dans les futures restructurations des restaurants des espaces individuels de restauration (mange-debout, vente à emporter....) et de

revoir l'offre de tarification au plateau en offrant simplement un seul plat chaud. L'engagement vers une restauration rapide même si certains agent.es sont demandeurs, ne peut constituer journallement un véritable repas équilibré.

Petite enfance

Ce budget ne permettra pas une fois de plus de faire davantage en termes de crèches et de gardes d'enfants. 510 berceaux de crèche pour 11 500 enfants de moins de 3 ans, soit un taux de pénétration de 4,7 %, c'est notoirement insuffisant. Et dire que notre ministère prétend faire beaucoup pour l'égalité femmes / hommes !

En local la rigueur budgétaire est également de mise puisqu'une réserve budgétaire de 5% va s'appliquer également aux crédits actions locales (CAL) gérés par les CDAS, réserve que nous condamnons fortement et dont nous demandons la levée.

Arbre de Noël

Il a été marqué par le fiasco du nouveau marché des chèques cadeaux validé par le Secrétariat Général sans aucune consultation des organisations syndicales. Ce nouveau marché a été attribué à la société EDENRED le 25/04/2018 pour 2 ans.

Solidaires Finances, au CNAS et au CDAS, s'est exprimée contre ce marché et ses modalités imposées. De multiples récriminations de la part des bénéficiaires tant à notre niveau qu'auprès de la Déléguée se sont faites jour. Bon nombre d'agent.es n'ont pu utiliser correctement leur chèque-cadeau pour Noël : refus des commerçants, frais de livraison exorbitants (6,60 €), lien dématérialisé non reçu, identifiants non valides... au vu des multiples remontées Le Secrétariat Général a mis en demeure la Société EDENRED de respecter le contrat.

Pour 2019 : Une interrogation est intervenue suite au gel de 5% des Crédits sur le maintien de la valeur du chèque cadeau à 35 €, Solidaires s'est prononcé pour le maintien de cette valeur faciale pour 2019 tout en reconnaissant que le problème devra être abordé afin de ne pas amputer l'ensemble des actions locales.

Concernant les sorties des retraité.es

Si nous constatons que ces sorties connaissent un véritable succès, SOLIDAIRES FINANCES s'est interrogé sur la diversification des offres qui pourraient être proposées en fonction de différentes tranches d'âges : ainsi pour les « jeunes retraité.es » des participations type chèque bien être pourraient être envisagés pour permettre aux jeunes retraité.es de participer à des cours de gym douce, aquagym par exemple un travail sera engagé sur ce point.

Pour les actifs, nous avons alerté l'attention du CDAS sur l'isolement potentiel des nouveaux arrivants sur Paris et la précarité dans laquelle ils ou elles peuvent se trouver comme le souligne le bilan du psychologue, ces jeunes actifs ne doivent pas être oubliés dans les actions prévues (loisirs par exemple).

Concernant la restauration

Solidaires finances au vu des travaux qui seront engagés en 2019 sur divers restaurants AGRAF renouvelle sa demande que les personnels bénéficient d'un délai supplémentaire pour se rendre au restaurant qui les accueillera pendant la période de fermeture.

Argonne : Tout au long de l'année 2018 nous avons multiplié les interventions (courriers, audiences) tant auprès de l'action sociale (CNAS ET CDAS) qu'auprès du Directeur M MARIEL (co-contractant du marché avec la CRAMIF) sur la défaillance de la société ELIOR concernant sa prestation de restauration.

Suite au renoncement de ladite société un nouveau marché public sera lancé prochainement pour déterminer quel sera le prestataire au 1/9/2019.

Nous réitérons notre souhait de voir l'AGRAF participer à ce marché, toutefois nous nous interrogeons sur la volonté réelle du SG de permettre à l'AGRAF de postuler. Les personnels n'ont pas à payer les frais de dissensions entre les divers intervenants.

Concernant les conférences de santé publique

Ces dernières se déroulant essentiellement sur BERCY et bien que toujours intéressantes peinent cependant à attirer les agent.e.s hors Bercy.

C'est pourquoi Solidaires Finances comme chaque année revendique qu'une autorisation annuelle d'absence, au moins, soit accordée par an aux personnels désirant s'y rendre.

L'action sociale doit être plus que jamais présente et venir en aide à tous les agent.e.s, elle doit jouer son rôle de cohésion sociale avec des budgets à hauteur des besoins, on en est très loin.

Les représentant.es de Solidaires au CDAS : Christian Compagnat Depalle DRFIP, Isabelle Gauthey DNVSF, Jean Georges Paris DG, Yannick Desneux DRFIP, Antoine Duplessis Dargentre DSP APHP, Anne Boutet DRFIP, Sandrine Rosset DRFIP, Hélène Laloy DOUANES, Annie Dafit DRFIP, Nathalie Bourgois CCRF.

Les représentant.es de Solidaires Finances Publiques dans les associations : Marc Veyrat, Veronique Perdrijat, Dominique Craspail et Jean-Marc Gayraud.



V - Notre interpro et nos engagements

L'interpro locale : Solidaires Paris

Les temps forts de l'activité interprofessionnelle depuis notre dernière AG ont été les grèves et manifestations public/privé du 9 octobre 2018, du 19 mars 2019 et les grèves fonction publique des 22 mai 2018 et 9 mai 2019.

Défense du service public, du pouvoir d'achat, des rémunérations, autant de thèmes qui réunissent les différentes structures de l'union syndicale Solidaires au niveau fonction publique et interpro.

Les orientations du rapport CAP22, que notre syndicat a réussi à rendre public, concernent l'ensemble des agentes et agents de la fonction publique, et plus globalement l'ensemble des usagers et usagères de la fonction publique. C'est donc par des mobilisations les plus larges et unitaires possibles que le mouvement social pourra les contrer.

Parallèlement à ces journées de grève, notre section a également travaillé avec les autres structures de Solidaires Paris à une campagne de défense des services publics. Nous avons diffusé en interpro auprès du public, devant les services publics et les marchés, des tracts thématiques sur le rôle et l'importance des services publics parisiens : poste, santé, transports, sécurité sociale, éducation, finances publiques...

Union
syndicale
Solidaires

La formation syndicale interprofessionnelle

Une vingtaine de camarades ont suivi les stages organisés par Solidaires, notamment CHSCT, histoire du mouvement ouvrier, animation de syndicats, lutter syndicalement contre les inégalités femmes/hommes, 8 mars, lutter syndicalement contre l'extrême droite...

Certain-e-s ont également participé aux intersyndicales Femmes, rencontre annuelles sur l'égalité Femmes/Hommes.

Les retours de la formation syndicale interprofessionnelle sont très positifs. La rencontre de camarades d'autres secteurs d'activités désenclave et enrichie notre regard et nos pratiques syndicales.

La lutte contre la fraude fiscale

Plusieurs camarades ont participé à l'université européenne d'ATTAC à Grenoble en août 2018, afin notamment de continuer à créer des liens pour amplifier la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Dans le droit fil de l'engagement historique de notre syndicat, la section Paris a continué à participer aux actions militantes, avec Attac entre autre, contre la fraude fiscale et les paradis fiscaux.

L'action «robins des bois» contre Google, le 31 janvier, a mobilisé 90 camarades d'ATTAC et de Solidaires Finances Publiques pour dénoncer l'évasion fiscale massive des GAFA. La mise en scène festive du «prélèvement à la source» des impôts de Google depuis leur siège vers le centre des Finances Publiques de rue de Londres a été fortement médiatisée, et la porte parole nationale de notre syndicat a fait partie des intervenantes de la conférence de presse.

Ces mobilisations unitaires nous permettent de porter au dehors de la DGFIP nos revendications en moyens humain, technique et juridique, nécessaires à la bonne exécution du contrôle fiscal. La revendication de recruter de nouveaux agents pour la DGFIP est désormais repris systématiquement par d'autres associations dans leurs campagnes contre la fraude fiscale.



La campagne « Racket »

La section poursuit son implication dans la campagne «Non au racket sur les cotisations sociales, non à l'injustice fiscale» en faveur des travailleurs Sans-papiers. Un camarade participe pour notre syndicat à l'animation de la campagne. Chaque année nous participons aux permanences fiscales pour les Sans-papiers pendant la campagne IR (2 et 3 mai en 2019), avec une séance de formation en préambule au mois d'avril. Un cycle de réunions entre les organisations de la campagne et la DG doit reprendre sous peu, afin d'évoquer les problèmes d'inégalités de traitement et l'impact du PAS sur les dossiers des sans-papiers. Les problèmes de saisie de déclaration ont également été rappelés à la direction locale lors du CTL campagne IR.