



CHSCT PLÉNIER

25 / 06 / 2021

Déclaration liminaire au Plénier CHSCT

Monsieur le président,

La troisième vague de la pandémie sur le territoire semble derrière nous et la vie peu à peu reprend son cours normal. La reprise est là !

Le dé-confinement se poursuit, et avec lui le retour au travail en présentiel des collègues, est mis en œuvre à la DRFIP 75.

Pour nous, cette reprise doit se faire par étapes, sans pression des chefs de services.

La direction doit accompagner les agent.es, et notamment ceux qui sont, de fait, en dehors des collectifs de travail, depuis plus d'un an.

Nous resterons très vigilant.es sur ce sujet afin que le retour des collègues se passe au mieux.

Lors de ce confinement, nous avons mesuré les dégâts de la marchandisation de la santé et de tous les services publics, même si nous avons encore une fois compté sur ces services, alors que leur casse est sciemment organisée.

L'affaire de la panne des numéros d'urgence gérés par l'opérateur privé Orange prouve, une fois encore, s'il en était besoin, des conséquences dramatiques de ces politiques.

Le désir de vouloir effacer de nos mémoires cette période de confinement, de revenir à la « normale » est compréhensible. Mais les dégâts humains de cette crise sont importants et le resteront après le dé-confinement avec un chômage massif et les drames humains qui en résultent.

Pourtant, rien n'est « normal » ou fondamentalement différent, dans le monde d'après que veut nous imposer celles et ceux qui restent les principaux acteurs et promoteurs du capitalisme : discours sur le « travailler plus », discours sur les sacrifices à faire au niveau du droit du travail, etc.

Au niveau des ministères financiers, la situation est la même. Les agent.e.s ont été confiné.e.s, pas les projets de restructuration, de réorganisation, de fusion, d'absorption, de délocalisation, qui ont continué, et continuent, à marche forcée.

Les applications n'ont guère été améliorées, les connexions internet pas redimensionnées...Ça rame, ça rame... !!!

Galériens des temps modernes, les agents font de leur mieux..et pendant ce temps, notre administration se revendique à la pointe du progrès, vantant les mérites de l'informatique et de la dématérialisation.

Mais, derrière ce vernis, la réalité est toute autre !

Les agents deviennent les reines et les rois du « clic », passant allègrement d'une fenêtre à l'autre, afin de tenter de dénicher des informations, fiabiliser les dossiers et, tout simplement, effectuer les missions qui leur sont dévolues.

Tout cela sans compter sur une interface digne du siècle précédent ...à l'avènement de

l'informatique. L'austérité, l'ergonomie, d'applications telles que MEDOC, MAJIC, ROC-SP REC, CHORUS, etc. est appréciée à sa « juste valeur » par les agents.

Dans nos administrations, ce sont les agents qui se plient à l'informatique.

Alors que l'on nous vante le droit à l'erreur, ces outils informatiques sont intraitables à la moindre bévée : soit vous êtes sortis immédiatement de la tâche que vous traitiez, soit elles se bloquent rendant leur utilisation quasi impossible.

Le symptôme le plus grave connu de tous, c'est « une erreur est survenue » ou « HTTP 502 Service indisponible : le service est momentanément indisponible Veuillez nous excuser pour la gêne occasionnée ».

Et là, c'est le drame, avec le tout numérique, plus moyen d'avancer, alors on tâtonne, on interroge les collègues pour savoir comment ça se passe pour eux, on va vérifier, par exemple sur Switch, si une perturbation ou une indisponibilité de nos applicatifs était annoncée.

La situation peut être encore pire lorsque l'on est en télétravail : la solitude et la sensation d'isolement sont alors bien plus grandes. Les agent·e·s sont rarement averti·e·s.

Puis excédé, on ne peut que faire le constat de notre aliénation à l'informatique, devenue toute puissante, sans laquelle nous n'avons plus la possibilité de travailler. C'est sans compter sur une hiérarchie parfois dubitative, trop attachée à la productivité,

L'administration fiscale se donne-t-elle suffisamment les moyens de ses ambitions ?

Reconnaissance des agents et de leur sens du service public

La reprise par contre ne touche pas les rémunérations des fonctionnaires qui depuis 20 ans perdent du pouvoir d'achat.

La Ministre de la Transformation et de la Fonction publique ne semble pas en effet, être sensible à cette situation ; avant même l'ouverture du rendez-vous salarial de début juillet, elle a annoncé qu'il n'y aurait pas d'augmentation du point d'indice...

Depuis 2010, le point d'indice est gelé. La hausse des prix avoisine les 17 % entre 2010 et 2022. En 2018, le salaire net moyen dans la FPE s'élève à 2573 euros par mois, en baisse de 1,2 % par rapport à 2017

Et ce n'est pas la « prime » de 10 euros par mois sous conditions, pour les télétravailleurs qui peut satisfaire les agents !!! Bien au contraire, une grande partie des agentes et des agents de la DRFIP, ont pris cette décision comme du mépris, voire comme une véritable insulte !

Alors, sans attendre ce fameux dégel, qui aura peut-être lieu de façon symbolique en 2022 quelques mois avant les échéances électorales comme souvent, le Directeur Général des Finances Publiques pourrait agir pour améliorer, dès à présent, notre pouvoir d'achat en revalorisant l'ACF, et l'IMT par exemple...

Les agentes et agents de la DRFIP ne demandent pas l'aumône, mais la simple reconnaissance de leur engagement, de leur technicité, de leur travail, de leur sens du service public... Et cette reconnaissance passe par une véritable revalorisation de leur rémunération !

Solidaires finances revendique donc :

- une revalorisation du point d'indice ;
- une revalorisation des régimes indemnitaires pour toutes et tous par :
 - l'abondement de 20 points d'ACF par an pour l'ensemble de personnels de la DGFIP, soit environ 90 € par mois ;
 - la revalorisation de l'IMT à 200 € par mois ;

- et le versement d'une indemnisation compensatrice de 50 euros par mois revalorisée tous les ans pour les télétravailleurs et télétravailleuses.

Dans ce contexte de sortie de crise, sur le fond des sujets à l'ordre du jour, malheureusement, Solidaires ne peut que constater que les réformes voulues unilatéralement par les pouvoirs publics se poursuivent malgré tout.

Sur la mise en application de la loi de la transformation de la fonction publique, après qu'elle soit passée sous les fourches caudines de la DGAFP, et du niveau ministériel. À tous les niveaux, Solidaires dénonce une nouvelle fois les atteintes que cette loi portera au fonctionnement des instances, et à l'esprit même du dialogue social.

Pour la DGFIP, Solidaires réaffirme que cette nouvelle approche d'un dialogue social rénové n'est en rien synonyme de progrès. De fait, par sa construction idéologique, il remet en cause, les places des organisations syndicales, et leur représentativité. Cette nouvelle mouture a pour conséquence de réduire le nombre des sièges, et les droits des représentants des personnels, que ce soit sur le côté des instances liées à l'évolution structurelle de notre administration, missions, structures et les conditions de travail, que celles qui permettent d'assurer la défense individuelle des personnels.

Cette nouvelle mouture sera lourde de conséquences dans les moyens alloués aux organisations syndicales. Cela aura pour conséquences de réduire la capacité des OS à prendre en charge l'ensemble des problématiques de leurs mandants. Pour Solidaires, dans le contexte politique aux incertitudes fortes et à la défiance importante vis-à-vis des corps intermédiaires, ce choix pourrait se traduire par une baisse de la participation aux prochaines élections professionnelles de 2022.

Ce risque, a priori assumé par les responsables politiques, remet en cause la démocratie sociale. L'objectif non affiché par ce gouvernement n'est-il pas une participation en baisse en matière d'élections afin de conforter l'unicité de son pouvoir ?

Nous espérons que ce n'est pas le cas de notre administration, et de ses responsables.

La cartographie présentée à ce stade, met en pratique la fusion à venir des instances des Comités techniques et des CHS-CT avec la mise en place des CSA, avec ou sans formation spécialisée, en matière de conditions de travail. Telles que celles-ci sont prévues, se posera encore plus activement le problème de la prise en charge de la politique ministérielle en matière de santé et conditions de travail, pour les agents et agentes.

Coté commissions administratives paritaires, Solidaires Finances dénonce et condamne ce rabougrissement des instances dédiées, qui permettaient d'éviter l'arbitraire, et de faire respecter l'ensemble des règles applicables dans un certain nombre d'actes de gestion. Alors que les CAPL avaient été implantées au prétexte de mieux coller au quotidien RH des agents, il est incongru de les voir disparaître, alors que les directions et leurs responsables administratifs ont de plus en plus de pouvoir.

Sur les charges de travail et leur prise en charge par l'administration

L'exemple des FDS, et du contrôle fiscal, et de la charge de travail des agents en charge de ces missions

Suite à la pétition signée massivement par plus de 80 % des vérificatrices et vérificateurs de Paris, ces derniers, avec le soutien de l'intersyndicale Solidaires, CGT et FO ont été reçus par le Directeur Régional le 17 juin 2021. Cette pétition dénonçait la surcharge de travail liée au traitement des FDS, et la nette détérioration des conditions de travail que cela a entraîné. La demande était (notamment) que la direction revoie à la baisse les objectifs de contrôle pour 2021 et 2022.

La direction a reconnu, qu'avec les FDS, la charge de travail avait augmenté et que l'instruction de ces fonds s'était complexifiée. Elle a reconnu également la difficulté de concilier à la fois le traitement des FDS, et la poursuite des contrôles en cours. Mais elle refuse néanmoins de se prononcer sur le programme 2022.

Solidaires a fait état d'un accroissement considérable du nombre de FDS à traiter depuis fin novembre 2020, 90 FDS en moyenne par mois et par vérificateurs au lieu des 30 FDS sur la période

de mars 2020 à septembre 2020, de l'engagement d'affaires complexes et donc chronophages mais également d'un mois de mai et de juin consacrés quasi – exclusivement à notifier les affaires qui se prescrivaient au 14/06/2021, tout cela créant aujourd'hui, à la veille de la pause estivale, une situation explosive.

Nous avons rappelé que ce n'est pas faute d'avoir prévenu puisque depuis l'année dernière nous, n'avons eu de cesse de les alerter sur les nombreuses difficultés liées au traitement des FDS, par l'intermédiaire de nos élu.es en CHSCT et en CTL, par les nombreuses interpellations de notre section.

La Direction a confirmé qu'il y avait eu sur Paris depuis fin novembre 2020 entre 125 000 et 130 000 FDS. Elle table sur un retour à la normale, pour la fin septembre, puisqu'elle ne prévoit plus de traitement de FDS au-delà.

Pour tenir compte de ce surcroît de travail, la direction a proposé de réduire de 2 affaires supplémentaires le programme de 2021, sans détailler la manière dont cette réduction a été déterminée.

En revanche, elle n'a pas voulu prendre d'engagements clairs pour le programme de 2022 au motif qu'il n'y aurait, à l'heure actuelle, aucune visibilité pour l'année prochaine permettant de diminuer les 13 affaires qui sont attendues.

Pour Solidaires, cette diminution du nombre d'affaires pour 2021 est un premier pas, mais outre que la méthode de calcul demeure obscure, il subsiste encore trop d'incertitudes : sur la fin effective du traitement des FDS qui selon nous ira au-delà du mois de septembre 2021, sur la charge de travail qui est de plus de 50 % et non de 40 % comme la direction nous l'annonce, car il faut prendre en compte les problèmes informatiques, les ordinateurs qui « rament », l'application e-contact peu intuitive, la complexification des demandes, le temps consacré à la mise à jour des conditions d'attribution des FDS, qui changent tous les mois, l'augmentation des messages de la part des contribuables (mails sur la BALF, messages sur E contacts, appels téléphoniques, ...) etc.

Pour Solidaires, l'argument de la direction selon lequel il y aurait des affaires simples, qui doivent permettre aux agents de s'en sortir, n'est à l'heure actuelle pas vécu par les collègues, qui croulent sous les affaires complexes, à caractère frauduleux.

Pour Solidaires, tout indique que les conditions du retour à la normale ne sont pas réunies, alors que commence dès maintenant l'engagement du programme 2022 : le traitement des FDS est loin d'être fini, il y a des difficultés d'approvisionnement en fiches, les contrôles se déroulent encore dans un contexte de pandémie, etc.

Nous prenons acte d'une prise en compte partielle, des difficultés des collègues, et de la réduction de deux affaires supplémentaires pour le programme de 2021, mais nous alertons sur l'augmentation des risques psychosociaux, et la dégradation des conditions de travail, et donc de la santé des vérificateurs, dès cette année, en prévision de l'année 2022. **Nous renouvelons donc d'ores et déjà, pour 2022, nos demandes de diminution des objectifs pour cette mission.**

Enfin, la pause estivale s'annonçant, nous alertons aussi la direction : nous serons très attentifs et attentives au respect des congés de tous les collègues.

Ces avancées, même modestes, montrent que la solidarité, et nos actions peuvent modifier les choses ! Nous ne lâchons rien !

Concernant les fusions, réorganisations, et déménagements, etc., que vous n'avez évoqué qu'en CTL :

Vous avez donc, Monsieur le Président, lu les documents du CTL, et vous avez dû vous rendre compte, en lisant le DUERP, que ce que nous n'avons de cesse de relayer inlassablement constitue bien une réalité, et que vous vous devez d'agir pour résoudre les problèmes de stress, d'inquiétudes des collègues quant à leur avenir professionnel, de développement des RPS, de surcharge de travail, afin de préserver la santé et la sécurité des agents.

Vous avez vu également les tableaux des horaires écrêtés qui doivent vous alerter.

La DRFIP 75 tente donc d'assurer les missions, et en même temps, de masquer les suppressions d'emplois, et le manque d'effectifs dans les services, en fusionnant les secteurs d'assiette dans les SIP, en fusionnant les IFU dans les SIE, puis en fusionnant les SIP ou les SIE entre eux dans chaque site, puis en les déménageant sur d'autres sites, et en les fusionnant avec d'autres SIP ou SIE, et ainsi de suite, massacrant année après année, les services de la DRFIP Paris, et ainsi le service public ;

Eu égard aux compétences propres du CHSCT telles que définies dans les textes légaux et réglementaires, notamment la circulaire Fonction Publique du 8 août 2011, il apparaît que ces projets, peuvent, et/ou sont l'occasion de modifier :

- l'organisation du travail de ces services (charge de travail, élargissement et enrichissement des tâches, abandon de certaines tâches...)
- l'environnement des postes de travail ;
- la durée et les horaires de travail ;
- et, in fine, sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé des agents.

Il apparaît donc qu'un certain nombre d'éléments, qui vont impacter les agents n'ont pas été évalués, comme n'ont pas été évaluées leurs conséquences, en matière de santé au travail sur les agents.

Nous constatons que les mêmes problématiques se retrouvaient dans chaque service, problèmes liés aux emplois, aux vacances d'emplois, aux mutations, aux concours, à la charge de travail, etc ...

Toutes ces réorganisations se font selon les informations communiquées par l'administration, de manière pragmatique, en association ou concertation (au moins sur le principe) avec les agents, pour tenir compte de la spécificité de chaque structure, mais sans consultation du CHSCT en amont.

L'examen des DUERP de tous ces services nous indique de surcroît que tous les problèmes ne sont pas réglés : pêle-mêle sans souci d'exhaustivité ...« complexité du travail : assistance et soutien managérial, recherche de simplifications possibles » ; « exigences du travail : sentiment d'absence de reconnaissance alors que les agents sont de plus en plus motivés et compétents et qu'on leur demande une technicité et une polyvalence accrues » ; « exigence émotionnelle, relations avec le public ; organisation de l'accueil » etc ...

« surcharge de tâches et insécurité sur les missions ; NRP ; délocalisation de missions et d'agents ; dé-métropolisation ; fusions permanentes »

« crainte des suppressions d'emplois, de la limitation des promotions interne »

« avoir le sentiment que son travail n'est pas utile et qu'il n'y a aucune reconnaissance »

« épuisement moral, lassitude nuisant à la qualité du travail »

« sentiment que l'on donne toujours plus de travaux malgré la charge actuelle et que le travail effectué n'est pas reconnu »

« objectifs multiples et trop de listes à exploiter, y compris les listes DM »

« multiplicité des tâches et adaptation permanente + réorganisations. »

« tâches effectuées dans la précipitation ; une urgence chasse l'autre sur demande de la direction »

« interruption des tâches en cours pour passer à une urgence »

« Fatigue et stress dû à cette instabilité permanente »

« pression permanente ne permettant pas d'approfondir les sujets »

« pas de consultation des utilisateurs pour l'ergonomie de certaines applications »

« aucune autonomie : réorganisations obligatoires en raison des suppressions d'emplois et extension des compétences »

« appréhension par rapport au volume de travail et sa complexité ; inquiétude face aux erreurs comptables, peur de ne pas y arriver dans les délais »

« crédit d'heure non récupéré en raison des règles actuelles. »

« Instabilité de la réglementation à laquelle il faut s'adapter en permanence »

« Variété des impôts gérés ; problèmes informatiques en matière d'impôts locaux ; toujours plus de listes à exploiter... »

« Très forte pression sur les objectifs, qu'ils figurent ou non parmi les indicateurs du dialogue de gestion avec des délais très contraints) »

« très forte pression en matière de délais. Une priorité chasse l'autre etc. »

Les réorganisations et fusions ne suppriment pas les contraintes d'urgences, de non maîtrise de son travail, de non-priorisation du travail, d'objectifs, d'exigence émotionnelle à l'accueil, etc.

Elles visent en priorité à permettre, à effectif contraint à la baisse, de fournir au moins autant. C'est-à-dire en fait plus.

Le CHSCT craint par conséquent que ces réorganisations aient pour effet d'amener nombres d'agents à repousser de manière excessive, leurs limites personnelles, physiques, et/ou psychologiques, tant s'agissant du travail lui-même, que des horaires à respecter, et des écrêtements nombreux et importants constatés, dans les différents services de la DRFiP (cf les informations issues des tableaux de bord de veille sociale, des Duerp) etc., voire pour certains à risquer le burn-out notamment.

Ce risque semble passablement occulté par la direction qui semble se focaliser essentiellement sur la seule continuité du service, et la mission à accomplir.

Les représentants en CHSCT demande un bilan en CHSCT, le cas échéant en CTL, un retour d'expérience dans quelques mois, afin de permettre d'appréhender les conditions de travail réelles des agents dans le cadre de ces nouvelles organisations.

Recommandations du CHSCT :

- nous communiquer tous les documents nécessaires à une étude approfondie de ces projets ;
- faire une visite de ces services avant et après installation ;
- arrêter les suppressions d'emplois et adapter les objectifs aux moyens humains réellement disponibles, comme le stipule le Code du Travail en son article L4121-1 et s ;
- combler les vacances d'emplois en faisant coïncider le nombre d'agents au TAGERFiP ;
- y compris en compensant les absences notamment dès lors qu'elles sont connues voire prévisibles
- recruter à hauteur des besoins des services et doter les services de suffisamment d'agents en termes de TAGERFiP, et aussi en termes d'agents réellement affectés afin de permettre de faire leur travail dans des conditions normales,
- créer des d'équipes de renfort et d'assistance en nombre suffisant, pour renforcer ou assister les services, si nécessaire, au sein de la DRFiP, sans prélever des agents dans d'autres services de la DRFiP au détriment de leurs propres missions, voire de leur santé.

Préconisations du CHSCT :

- adapter les objectifs aux moyens humains réellement disponibles.
- veiller au respect des horaires de travail tant s'agissant de l'amplitude de ces horaires que du respect des droits à congés
- nous demandons expressément que la direction veille au respect du temps de travail et donc au respect du crédit temps, pour éviter que les d'agents soient écrêtés, comme nous avons pu le constater à la lecture des tableaux fournis par l'administration ;
- nous demandons expressément que la direction veille au respect des temps de pauses, car le travail se fait presque exclusivement sur écran pendant cette période,
- nous demandons expressément que la direction veille au respect des droits des agents et des notes de la DRFiP en matière de congés, et soit attentive notamment au cas de refus de congés
- nous demandons expressément que la direction veille au respect des droits des agents en termes de pause méridienne,

Pour toutes ces raisons, les représentants des personnels affirment que les fusions, et réorganisations, déménagements, ne permettent donc qu'une réponse partielle aux problématiques métiers auxquelles ont confrontés les agents et une réponse insuffisante aux risques auxquels sont

exposés les agents des services fusionnés et/ou réorganisés, et/ou déménagés, notamment en termes de prévention, et de préservation de la santé.

Enfin, le 1er juillet 2021 doit se tenir un Comité Technique Local (CTL) avec comme unique point à l'ordre du jour : le Nouveau Réseau de Proximité (NRP) de Paris. C'est dans ce cadre que la DRFIP 75 vient de nous communiquer les informations sur l'avenir de notre réseau de proximité jusqu'en 2027. C'est un véritable carnage !!!

La DRFIP 75 aujourd'hui : C'est 4400 agentes et agents, répartis sur 25 sites comprenant 23 SIP, 26 SIE et 20 PCE (au 31/12/2022).

La DRFIP 75 de demain : Ce sera 13 sites dont 16 SIP, 17 SIE et 15 PCE.

Mystère encore sur bien des sujets ; le nombre de BDV, PCR, SDE, SPF..., les suppressions d'emplois, etc., et sur bien des bouleversements à venir, puisque le CTL du 1^{er} juillet ne constitue qu'un point d'étape, et illustre partiellement seulement les perspectives sombres qui attendent les agents.

Ce processus itératif insécurise les agents et détruit peu à peu la confiance des agents envers la hiérarchie, et envers les autorités politiques de ce pays.

Nous vous alertons encore une fois sur les risques que décrivent tous les agents et agentes depuis des années.

Sur le télétravail

Le télétravail s'est imposé durant cette crise sanitaire comme la mesure phare du gouvernement pour protéger la santé des agents et des agentes et pour limiter la propagation du Sars-Cov-2.

Pourtant, des mesures alternatives existent et vous pouvez encore les mettre en œuvre: roulement des équipes, extension des plages de travail pour éviter les heures d'engorgement, banalisation des journées...

Si un engouement au télétravail s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, après son installation plus massive et plus pérenne, le bilan est beaucoup plus nuancé.

Nous pouvons pointer du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins de la part des agents et agentes.

Si parfois le télétravail peut constituer une réponse à des aspirations personnelles, souvent en lien avec des temps de trajet très conséquents, la réponse adaptée à apporter est un réel élargissement et un renforcement du maillage territorial, et un effort réel sur l'application des droits et garanties en matière de mobilité choisie.

Si chacun et chacune avait la possibilité d'être affecté au plus près de son domicile, et si la population pouvait accéder plus facilement à des services publics non dématérialisés, un réel progrès serait réalisé, ce qui n'est pas hors de portée.

Si le télétravail peut parfois présenter certains intérêts sur le plan personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets sur les collectifs et les organisations du travail.

Des tensions montent dans les services entre agents en présentiel et agents en distanciel. Les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...).

Concernant le protocole télétravail, il introduit le télétravail flottant, le télétravail exceptionnel. Il n'y aura plus de campagne annuelle mais une gestion au fil de l'eau des demandes. Il n'y a plus de convention annuelle mais une reconduction tacite des accords télétravail.

Les seuls apports de ce protocole sont le fait qu'on puisse demander le télétravail par demi-journée, et qu'un nombre minimal de 12 jours, est donné lorsqu'un agent fait la demande de télétravail flottant. C'est bien peu par rapport aux enjeux de sa mise en œuvre. La DGFIP n'a mis en place aucune stratégie ni politique organisationnelle.

Des points fondamentaux manquent toujours selon nous dans ce protocole :

- **la prise en charge financière des frais générés par le travail à domicile,**
- **la mise à disposition d'un poste de travail complet et ergonomique,**
- **des mesures de prise en compte des effets du télétravail sur la santé, les organisations du travail et les collectifs.**
- **la typologie précise des «lieux tiers» évoqués.**

Nous dénonçons la mise en œuvre d'un télétravail imposé, sans compensation financière et matérielle, avec une formation défailante (en particulier pour les encadrantes et les encadrants), dans des conditions préjudiciables à la sécurité et à la santé des agents et agentes.

Solidaires Finances Publiques demande à ce qu'une partie Santé et Sécurité au travail soit intégrée dans le protocole. Dans cette partie, on doit reprendre l'article sur l'évaluation des risques, et il doit y être ajouté le rappel de la **présomption d'imputabilité des accidents se produisant dans le temps et le lieu du télétravail**, ainsi que les renvois réglementaires sur les possibilités d'adaptation de poste. **Il faut comprendre que le lieu personnel devient une extension du lieu professionnel.**

Sur les résultats de l'observatoire interne

Les résultats de l'observatoire interne montrent l'attachement des agent·es à leur administration, à leurs missions et au service public. Ils mettent également en évidence une perte de motivation, une absence ou une perte de sens du travail, un stress au travail, un pessimisme, une perte de confiance et une crainte quant à l'avenir de nos missions.

Malgré ces mauvais signaux qui perdurent depuis quelques années, pas question pour notre hiérarchie, et nos autorités politiques de ralentir sur les réformes et de prendre un temps de réflexion sur nos missions, et le service public. Les suppressions d'emplois vont continuer à nous impacter lourdement et le mal-être qui ressort des résultats de l'observatoire interne n'inquiète pas nos dirigeants·es.

SOLIDAIRES vous alerte une fois de plus sur les conditions de travail des agent·es de la DRFiP, et sur les risques encourus par les agent·e s qui subissent les réorganisations et les suppressions d'emplois. Le NRP ne permettra pas de rendre un meilleur service aux publics, particuliers, professionnels et collectivités. Les réorganisations dégradent les conditions de travail des agent·e s de la DRFiP. C'est pourquoi, une fois encore, **SOLIDAIRES** réaffirme son opposition au NRP et aux suppressions d'emplois.

Concernant les écrêtements, et le suivi par l'administration des agents en situation d'écrêtements :

Nous recommandons la consultation de l'ensemble des agents des services et des sites concernés dans le cadre de réunion de services, et l'association la plus étroite possible des agents, au plus près du travail, afin de :

- cerner les réalités de travail, et toutes les difficultés actuelles de chacun de ces services et/ou de ces sites ;
 - connaître l'avis des agents sur les modalités proposées/imposées d'aménagement du temps de travail et sur les conséquences notamment en termes de conditions de travail et de charge de travail.
- Nous recommandons de tenir compte de l'avis exprimé par les agents, toutes catégories confondues, A, B et C.

Recommandations du CHSCT s'agissant des horaires de travail

- commencer par une analyse précise du travail réel en lien avec l'observation des écrêtements horaires ;
- veiller au respect des horaires de travail tant s'agissant de l'amplitude de ces horaires que du respect des droits à congés ;
- veiller au respect du temps de travail et donc au respect du crédit temps via l'application Agora,

- pour éviter que trop d'agents ne soient écrêtés, et travaillent de fait gratuitement ;
- veiller donc au respect de la note DRFiP du 3/12/2015 « Écrêtements et débits horaires », notamment s'agissant des nécessités bien comprises d'identification des risques professionnels, de leur évaluation, et leur suppression, conformément aux principes de prévention visés aux articles L 4121-1 et -2 du Code du travail ;
 - veiller au respect des temps de pause dans le travail quotidien, notamment la pause méridienne ;
 - veiller au respect des droits des agents et des notes de la DRFIP en matière de congés et autorisations d'absences ;
 - veiller aux aménagements d'horaires particuliers qui doivent pouvoir être accordées à certains services au vu des conditions réelles d'activité spécifiquement sur chaque site, et chaque service.

Malgré cela, nous tenons à souligner certains aspects des notes DRFIP depuis décembre 2015, qui distingue essentiellement 3 catégories quant à l'origine des écrêtements horaires : calendaires, organisationnelles conjoncturelles et comportementales.

Le risque de stigmatisation de certains agents est présent, et nous demandons une analyse poussée, des situations de travail, dont l'origine individuelle ne saurait être confondue, avec des causes organisationnelles, liées notamment, au manque de moyens humains, en regard de la charge de travail, et les missions imposées aux agents concernés.

Enfin, pour que ce dispositif puisse fonctionner, il faut également que la Direction réponde aux préoccupations des encadrants, qui ne disposent plus de moyens suffisants, pour faire fonctionner les services dont ils ont la responsabilité.

Nous proposons d'examiner dans le cadre d'un GT tous ces éléments, et les dispositions que l'administration a mis, ou met en œuvre pour assurer le suivi des agents concernés, pour chacune des directions du ressort de ce CHSCT, dont notamment la DRFIP.

Canicule – 1ères mesures de prévention à mettre en œuvre – été 2021

Nos demandes portent sur :

- des aménagements horaires. Dans le cadre du maintien de la fermeture des services l'après-midi, il devait plus facile d'autoriser les agents à quitter le bureau plus tôt dans l'après-midi
- la diffusion de la documentation « canicule » aux chefs de services, et aux agents.
- l'organisation du travail doit être repensée en prévision des canicules, et/ou épisodes de fortes chaleurs qui surviennent désormais chaque année, y compris en réaménageant les locaux pour assurer un espace suffisant à la bonne ventilation.
- l'évaluation des risques y afférente doit être faite avec les acteurs de la prévention (AP, ISST, Médecins du travail, etc.).
- l'aération des locaux par les ouvrants ou les ventilations mécaniques, avec filtres qui doivent faire l'objet d'un suivi de bon fonctionnement.
- veiller à ce que des points d'eau soient disponibles pour tous les agents (fontaines à eau entretenues ou à défaut bouteilles d'eau).
- le médecin de prévention a rappelé qu'au-delà de 30 degrés, les organismes sont en grande souffrance, les capacités cognitives sont altérées. ; alerter les chefs de service, et les agents sur ces risques, et les informer des mesures de prévention prises par la direction ;
- adapter la charge de travail aux conditions caniculaires
- veiller à la disponibilité des salles réfrigérées disponibles sur les sites.

Questions diverses pour le Plénier

Site ST Sulpice

Prévention du terrorisme

Des interrogations et difficultés subsistent liées à la spécificité du site, plus particulièrement à l'occasion de la demande de mise en place par le Directeur d'un dispositif incluant notamment la

constitution d'un collège de cadres ; quelles sont les mesures prises par la Direction pour répondre aux nécessités de sécurité au cas d'espèces ?

Sous-sols

Un questionnement persiste notamment suite à la décision de ne plus inclure les sous-sols dans les trajets du rondier. Ces interrogations se fondent sur le fait qu'une personne peut tout à fait être prise d'un malaise nécessitant une alerte immédiate (ex: crise cardiaque), alors que les portables sont loin de toujours fonctionner dans ces locaux.

À défaut de réponse, des affiches ont été positionnées, des notes adressées à plusieurs reprises à tous les chefs de service, instaurant d'une part une interdiction (théorique) d'accès aux sous-sols après 17 heures, ainsi qu'une nécessité de remonter à cette heure-là, pour les personnes qui s'y trouvent, d'autre part l'obligation pour tout agent qui s'y rendrait d'en informer préalablement et systématiquement une personne de son service, afin qu'une alerte soit effectuée en cas de non-remontée.

Reste aussi la situation spécifique des agents de l'Agraf, qui fonctionnent indépendamment de ceux de la DRFIP, et qui se trouvent en permanence dans les sous-sols du bâtiment Bonaparte.

Que compte faire la direction sur ces sujets ?

Accès au restaurant administratif par les agents extérieurs

La problématique concerne les agents extérieurs à la Dgfp, et détenteurs d'une carte de l'Agraf.

Depuis les nouvelles dispositions liées à la crise Covid, seules deux personnes parfaitement identifiées par les vigiles continuent à se présenter place Saint Sulpice. Les autres sont susceptibles d'arriver par le 71 rue Bonaparte, ce qui contraint à y maintenir à ces heures une surveillance passive, alors que la gestion de site est amputée du tiers de ses effectifs depuis de nombreux mois.

Il a été suggéré au BIL de régler ce problème par l'installation d'un digicode à coût modique, utilisable aux horaires d'ouverture de la cantine, mais aucune suite n'a été apportée à cette demande. Que compte faire la direction ?

Monte-charge du restaurant administratif

Accessible depuis la rue si la porte en métal a été laissée ouverte (ce qui arrive un certain nombre de fois, en particulier le matin), il ne dispose d'aucune sécurisation.

L'entrée dans les locaux est donc possible en journée, étant précisé que les sous-sols de l'immeuble Bonaparte recèlent aussi des locaux d'archives et permettent un accès aux étages via les escaliers .

Hors des heures d'ouverture du site, la chose paraît plus aléatoire si le rondier effectue son travail. En cas de problème, il faut toutefois noter que les sous-sols de l'immeuble Bonaparte ne sont munis d'aucun système anti-intrusion.

Questions SIE 18ème Boucry :

- quelles seront les modalités/dates de préparation des affaires "personnelles" des collègues ? Une collègue est en télétravail depuis plus d'un an (asthme) : comment seront préparées ses affaires pour le transfert vers Argonne ?
- Quand les cartons de déménagement seront-ils mis à disposition des collègues (souhait début juillet 2021).
- Comment et quand seront répertoriées les places de parking ?
- Que vont devenir les ordinateurs de bureau ? Seront-ils transférés ou y aura-t-il un équipement de l'ensemble des agents en portable ?
- Combien de place de vélos seront-elles disponibles pour les nouveaux collègues arrivant sur Argonne ? Comment seront-elles attribuées ? Modalités de demande d'utilisation de ces places ?
- Même question pour les voitures (une collègue en demande pour l'instant).
- Quelle est la date retenue pour le transfert (début, fin novembre) ?