



## Compte-rendu du CHSCT du 14 octobre 2021

Ce CHSCT est le premier présidé par Madame Gravosqui notre nouvelle Directrice.

Comme vous pourrez le lire dans notre liminaire, nous souhaitons que nos échanges soient sereins, honnêtes et constructifs pour l'intérêt de tous et particulièrement des agents.

A noter l'absence de Médecin de Prévention, de l'ISST et de l'assistante sociale. Ces absences sont de plus en plus fréquentes et limitent parfois les échanges par manque d'expertise.

### Déclaration liminaire du CHSCT du 14 octobre 2021

Madame la Présidente,

A l'occasion de votre nomination à la Direction de la DISI SO et en tant que Présidente du CHSCT, nous souhaitons vous rappeler les positions de notre syndicat.

Nous nous retrouvons une nouvelle fois pour participer à cette instance dédiée aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des agents et si la situation sanitaire liée au COVID semble s'améliorer il n'en est pas de même pour le volet social.

En effet les inégalités sociales n'ont jamais été aussi grandes, les choix politiques rarement aussi violents à l'encontre des services publics, de la protection sociale et des dispositifs de solidarité intergénérationnels. Des politiques qui précarisent particulièrement les plus fragiles et la jeunesse.

Pourtant, nous savons très bien que notre système de protection sociale a permis de faire amortisseur au plus fort de cette crise sanitaire mais ce constat n'a pas fait dévier d'un iota le gouvernement concernant le démantèlement du service public. Au contraire il a profité du contexte sanitaire anxiogène, sidérant une partie de la population, pour faire passer ses réformes les plus destructrices.

La loi dite de transformation de la fonction publique poursuit son œuvre de démantèlement de notre statut, de nos droits, de nos acquis et des instances représentatives, alors que dans ce contexte lourd de conséquence pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, poursuivre la suppression des CHSCT est une aberration que la CGT ne cesse de dénoncer à chaque occasion.

Pour faire passer toutes ces transformations le credo est la communication. Comme si le rejet de ces réformes par les salariés était dû à leurs difficultés de compréhension, il faut sans cesse leur expliquer que tout ça est pour leur bien. Comme si à force de répétition on allait finir par y croire.

Nous rappelons que la CGT défend la création d'emplois statutaires, et non contractuels, partout où c'est nécessaire afin d'améliorer les conditions de travail des agents, nous sommes pour l'augmentation immédiate des traitements par la revalorisation de la valeur du point d'indice, du régime indemnitaire et un plan de qualification conséquent afin que chacun vive dignement.

Le Directeur Général a proposé une négociation collective pour aboutir à un protocole d'accord relatif à la reconnaissance de l'engagement des agents.

La CGT a décidé de participer à cette négociation dans l'unité syndicale pour que tous les agents en tirent bénéfice.

Mais la CGT n'est pas dupe de l'opération de communication qui est en cours et reste vigilante quant au résultat d'ensemble, et pour preuve :

Le projet de loi de finances pour 2022 entérine 1485 nouvelles suppressions d'emplois au ministère de l'économie, des finances et de la relance. L'État pense qu'avec quelques miettes distribuées il peut continuer tranquillement la destruction de notre service public et plus largement d'un modèle social qui s'est toujours avéré protecteur.

Au sein de notre DISI, le recours aux emplois contractuels se banalise, encore 2 à la CID47 dernièrement. Contrats de 3 ans qui ne laissent aucune chance à nos collègues intéressés par ces postes de les obtenir. On colmate les brèches avec des contractuels, des alternants, des détachés et la CGT ne pense pas que se soit une solution pérenne.

Des fiches de signalement nous remontent régulièrement démontrant l'état de tension dans les directions locales et l'impact que cela peut avoir sur les agents d'assistance de la DISI-SO.

Communiquer, expliquer, faire remonter à l'échelon supérieur n'est pas suffisant lorsque des agents sont en souffrance. Les promesses, les petites mesures peuvent soulager parfois mais cela ne résout rien. Nous avons constaté, lors de l'élaboration du dernier DUERP que de nombreux malaises ont été exprimés par les agents mais qu'il est difficile de proposer des solutions concrètes efficaces. Depuis la création de cet outil nous voyons que les risques psychosociaux rencontrés sont toujours les mêmes. L'exercice est fastidieux et les réponses apportées au fil des années ont déçu les agents et entraîné leur désintérêt pour cet exercice ce que nous comprenons parfaitement.

Nous espérons qu'avec votre arrivée à la DISI SO va pouvoir s'instaurer avec les OS un bon dialogue social honnête, respectueux et constructif, ce qui n'a pas toujours été le cas avec vos prédécesseurs.

### Présentation DUERP-PAP

Nous faisons constater le côté fastidieux de cette mise à jour qui au final accouche d'une souris, car les actions locales sont limitées. Les leviers les plus importants

sont nationaux et nous n'avons pas l'impression que la centrale tienne compte des remontées des DUERP.

La Direction donne quelques explications sur certains points récurrents qui ne trouvent pas de solutions satisfaisantes :

- Remplacement des véhicules adaptés aux missions des CID

La politique nationale veut qu'un achat de véhicule soit compensé par la vente de 2, exception pour les voitures électriques ou la règle est 1 pour 1.

Les modèles proposés sont très limités, la direction avait opté pour une DACIA Sandero, refusée car trop chère (11400€ maxi autorisé et la Sandero valait plus de 13000€)

Les modèles retenus sont Zoé, C3, transit courrier et bien sûr, l'heure étant à l'électrique, nouvelles installations de bornes de recharge.

Dans le DUERP, en réponse au sentiment d'insécurité de l'emploi et du manque de perspective et de visibilité en l'avenir, la direction répond par la communication et une politique de recrutement de contractuels.

La nouvelle Directrice parle de convergence de pratiques au sein de la DGFIP mais aussi au niveau interministériel en prenant pour exemple l'édition. L'adaptation doit se faire en fonction des ressources, des charges mais aussi des compétences.

Le plan informatique c'est désormais le contrat d'objectifs et de moyens, il n'y a plus de schéma directeur informatique, car nous sommes dans une accélération globale qui nécessite une adaptation permanente. On est plus sur des orientations stratégiques.

Elle conclue en assurant que l'informatique à la DGFIP sera pérenne, car elle est stratégique pour la direction générale.

**Au fond rien de très rassurant, nous sommes avertis tout est mouvant, rapide il faudra s'adapter.**

Le vote du DUERP-PAP s'est soldé par l'abstention des 4 OS.

### Budget

L'enveloppe budgétaire pour 2021 était de 53900€.

En débutant ce 3ème CHSCT de l'année nous avons 13 383,41€ à dépenser dont une réserve de 5000€ pour l'achat de fauteuils pour les télétravailleurs.

Les dépenses proposées étant largement supérieures au budget restant il a fallu faire des choix.

Certaines dépenses seront financées par le budget DGF :

- casques pour AT à Limoges et Toulouse- station d'accueil à Bordeaux

- écrans à Toulouse

- évacuation des eaux pluviales du parking à Limoges

Nous avons considéré que cette dépense relevait du bâtimentaire elle fera l'objet d'un cofinancement avec DDFIP87 pour 2/3 et 1/3 DGF

- climatisation CTA Double flux à Montauban

Si le cofinancement avec la DDFIP82 pour les locaux de la CID est validé le 18/10, le complément sera financé par la DGF.

D'autres dépenses devront faire l'objet d'étude ou de report en 2022 :

- Support PC Portables

Les OS ne sont pas totalement opposées à cette dépense mais s'interrogent sur un changement de politique d'équipement du poste de travail. Jusqu'à présent, il était conseillé de travailler avec des écrans de taille identique. Avec la généralisation des PC portables, la direction semble revenir sur cette préconisation. Les OS demandent l'avis d'un ergonome et de l'ISST avant toute décision.

- Contrôle de la qualité de l'air de l'EIFI de Limoges. Report en 2022.

La réserve de 5000€ destinée à l'achat de fauteuils pour les télétravailleurs avait été actée lors du CHSCT précédent.

Un recensement a été effectué et restait à décider de critères d'attribution car les demandes des agents sont nombreuses.

Lors de ce CHSCT, la direction a décidé de supprimer totalement cette enveloppe au profit d'autres dépenses.

Nous ne pensons pas que ce soit un bon signal envoyé aux agents et nous avons proposé qu'il soit au moins redéployé des fauteuils non utilisés aux agents télétravaillant 3 jours, sans succès, il semble que nous ayons une pénurie de sièges. Les télétravailleurs 5 jours peuvent venir chercher le fauteuil qu'ils utilisaient en présentiel.

Nous ne manquerons pas de reproposer cet achat lors du 1<sup>er</sup> CHSCT de 2022

ESI concernés	Nature des dépenses	Montant retenu au CHSCT
LIMOGES	Chariot grillagé 2 dossiers/1 ridelle	394,80€
TOULOUSE	5 Reposes-pieds	72,92€
TOULOUSE	Fauteuil ergonomique	1424,34€
TOUS les ESI	Aménagements de postes	4000€
POITIERS	Lunettes de protection EIFI	48,47€
POITIERS	Achat 20 paires bouchons moulés	3060€
POITIERS	Achat 10 paires bouchons demi-mesures EIFI	343,30€
POITIERS	2 lampadaires lumière blanche CQEIFI	850,84€
POITIERS	Formation risques routiers (10 agents)	7080€
LIMOGES	Brassards Guide-file/serre-file renouvellement	80,94€
POITIERS	Formation électrique H0B0 (12 agents)	110€
POITIERS	Maniement extincteur (12 agents)	623,20€
<b>TOTAL dépenses votées le 14/10/2021</b>		<b>18088,81€</b>
Somme restante		294,60€

**Le vote du budget s'est soldé par l'abstention des 4 OS. Beaucoup trop de tours de passe-passe...**

#### Examen des registres sécurité et santé au travail – RSST

DISI siège: 1 nouvelle demande d'écrans pour coupler avec PC portable  
De nouveau la question des 2 écrans identiques est évoquée. Les OS sont perplexes de ce changement de posture de la direction et demandent avant tout achat d'écran de se rapprocher des ergonomes en pointant l'aspect budgétaire d'une prolifération de matériels.

##### ESI Poitiers:

- WC en panne, la réparation se fera sur budget DGF mais à priori pas tout de suite.
- ambiance lumineuse lampe sur pied CF budget CHSCT.
- climatisation à revoir travaux à faire.
- Stores vénitiens cassés : stores remplacés sur DGF
- nouvelles bornes recharge électrique : demande d'achat au nouveau marché national mis en place, se fera sur la DGF.

##### ESI TLSE:

- toilette défaillante CID81 → pas de remise en service de l'urinoir, il y a en a un autre à proximité.
- poussières sous bureau lors d'intervention → DDFIP demande une amélioration à l'entreprise.

#### Accidents de service – maladie professionnelle

2 nouveaux accidents depuis le dernier CHSCT, 1 à Toulouse et 1 à Poitiers.

#### Fiche de signalement

Nous faisons constater la difficulté des agents à utiliser ces fiches de signalement et insistons sur le fait que les Directions des ESI et la DISI ne doivent pas attendre cette fiche pour agir et protéger les agents et trouver des solutions d'apaisement ou de rappel à l'ordre si nécessaire.

La période de repli générée par le confinement s'est rajoutée aux multiples restructurations dans les services administratifs, les agents sont plus stressés et les altercations, les tensions se multiplient. Faire une fiche de signalement n'est pas anodin pour l'agent car cela l'expose. La Direction nous assure avoir été réactive et avoir fait le nécessaire lorsqu'elle a eu connaissance des faits.

Dans certaines situations ne faudrait-il pas réagir avant l'escalade et avant d'en arriver à élaborer une fiche de signalement .

#### Point de situation sur les aménagements de poste

Suite à la dernière circulaire, une nouvelle liste des agents vulnérables est envoyée au MDP afin d'organiser de nouveaux entretiens avec les agents concernés.

Nous demandons quelques précisions concernant des agents vulnérables qui souhaiteraient reprendre quelques jours en présentiel .

L'agent doit obtenir de son médecin traitant un certificat stipulant cette possibilité mais la décision finale appartient au MDP.

#### Réponses aux questions posées dans le cadre du CHSCT du 17062021

- obligation d'une trousse de secours dans les véhicules ? Oui, la Direction va faire une liste des besoins et l'achat et son renouvellement sera effectué par le service médical .

- Exercices incendie prévus avant fin d'année dans tous les ESI.

Poitiers : outre la mise à jour des listes serre-fil et coupe-fil il y aura celle des plans d'évacuation suite aux différents travaux d'aménagement.

Toulouse : attente de la fin des travaux faits par DRFIP31 et ensuite nouvel affichage et point sur les listes serre-fil et coupe-fil.

Limoges: remise à plat de ces listes et planification d'un exercice d'ici la fin de l'année.

#### Questions diverses

- Situation CID Creuse cellule à un seul agent suite à un départ à la retraite

La direction de la DISI indique que le dépôt du dossier retraite tardif n'a pas permis d'anticiper. Possibilité de vacataires ou d'aide interdépartementale.

Le directeur de l'ESI de Limoges indique 2 axes, recrutement de vacataire et avec DDFIP23 vigilance sur la charge de travail, d'après lui l'agent n'est pas en souffrance à cette heure.

- Nous faisons remarquer que le fil rouge « situation des services d'assistance de proximité » proposé par P. Maizy n'est plus à l'ordre du jour du CHSCT et compte-tenu des problématiques dans plusieurs départements il serait opportun de le voir réapparaître.

Nous interrogeons la direction sur le choix fait à la CID47 d'embaucher 2 contractuels sur une durée de 3 ans.

Elle nous répond que les contrats de 3 ans sont une décision de la Direction Générale et que c'était le seul moyen de soulager l'agente restée seule en poste, même si une entraide inter-Cid est déjà mise en place. Nous faisons remarquer que des contrats plus courts auraient pu permettre de voir arriver des PAU dans le cadre d'un mouvement national.

La direction déplore n'avoir eu aucun candidat l'an passé et invite les personnes intéressées à être très exhaustives dans leurs choix de mutation.

Nous savons que des agents sont intéressés cette année par ce département et leur chance de s'y installer s'est réduite considérablement sauf à espérer qu'un contractuel se désistera.

La direction précise, en effet que ces contrats restent précaires et peu attrayants (1650€ net par mois), d'où l'idée de les allonger dans le temps pour éviter des recrutements volatiles.

Nous savons tous qu'il y a un problème de recrutement des PAU et que lors du dernier mouvement, dans certains services de la DISI SO, des postes vacants n'ont pas été pourvus alors que des agents les demandaient. La suppression des CAP de mutation rend désormais tout contrôle difficile.

La Direction dit ne pas avoir la main sur les postes vacants. Elle essaie de préserver les emplois en privilégiant les compétences par rapport aux missions exercées sachant qu'elle doit contribuer à l'effort de réduction des emplois pour 2 % de l'effectif. Travail d'équilibriste qui demande à répartir la pénurie de façon globale.

- Les OS déplorent un envoi tardif (le matin même) de documents rendant la préparation de la réunion plus difficile, la règle étant 15 jours avant.

Il est convenu que les GT préparatoires seraient avancés afin d'avoir les propositions de dépenses plus tôt.

En effet nous constatons tous qu'il est préférable d'acter au plus tôt les dépenses dans l'année pour pouvoir clôturer sereinement ce budget et encore cette année cela risque d'être difficile.

- Le GT concernant la mise à jour des indicateurs du tableau de veille sociale TBVS devrait se dérouler début 2022.

- salle réunion TLSE le panneau indiquant la présence d'amiante a été enlevé :

Le gestionnaire de site a indiqué l'existence d'un espace vide entre l'endroit où se situe l'amiante et la cloison donc plus besoin de cette signalétique.

- Organisation d'une visite de la CID82 en cours, nous espérons pouvoir la programmer avant la fin de l'année.