



**SECTION**



**DORDOGNE**

Syndicat **Force Ouvrière** des Finances Publiques

Section locale **FO DGFIP 24**

DDFiP de la Dordogne

15 rue du 26<sup>ème</sup> Régiment d'Infanterie

24 000 PERIGUEUX

\*\*\*\*\*

☎ : 06-86-83-13-88

@ : fo.ddfip24@dgfip.finances.gouv.fr

Site web : [www.fo-dgfip-sd.fr/024/](http://www.fo-dgfip-sd.fr/024/)

## C.H.S.C.T. du 10 septembre 2020

### – Compte Rendu –

L'ordre du jour du CHSCT est consacré à l'examen des points ci-dessous :

1. PV du CHSCT du 10/03/2020 (pour approbation)
2. PV du CHSCT du 12/05/2020 (pour approbation)
3. PV du CHSCT du 11/06/2020 (pour approbation)
4. Plan de reprise d'activité actualisé (pour information)
5. Questionnaire sur l'évaluation des risques et le plan de prévention pendant le PCA et le PRA (pour information)
6. Observatoire interne 2019 (pour information)
7. Propositions d'actions (pour avis)
8. Questions diverses.

En introduction, le Président tient à dire sa satisfaction que le CHSCT se tienne en présentiel.

Il constate que, face à la recrudescence de la COVID 19, les consignes sanitaires se durcissent et notamment l'obligation du port du masque. Il appelle donc au respect des gestes barrières.



**FO.-DGFIP 24**, lit une déclaration liminaire en téléchargement.

En réponse, le président précise que concernant de l'absence de communication du Directeur Général sur les résultats de l'observatoire interne, il ne lui appartient pas de faire de commentaire et qu'au niveau départemental, ce sujet faisant partie de l'ordre du jour et il répondra aux questions soulevées au moment de l'examen de ce point.

1. PV du CHSCT du 10/03/2020 (pour approbation)
2. PV du CHSCT du 12/05/2020 (pour approbation)
3. PV du CHSCT du 11/06/2020 (pour approbation)

L'ensemble des procès verbaux n'appelant aucune d'observation, ils sont approuvés à l'unanimité .

4. Plan de reprise d'activité actualisé (pour information)

La direction précise que c'est la dernière fois que ce document est diffusé aux organisations syndicales car à peine actualisé est déjà obsolète compte tenu des informations qui arrivent quotidiennement. La direction commente la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de COVID 19.





Concernant le port du masque, il est obligatoire dans les espaces clos partagés et dans les espaces de circulation, donc dans tous les locaux sauf pour une personne seule dans un bureau individuel. Une exception est prévue pour les personnes en situation de handicap si elles présentent un certificat médical. Un seul agent, a produit un document en ce sens, ce qui soulève des difficultés puisqu'il exerce la fonction de caissier.

Les services RH ont demandé au chef de service de faire en sorte que lorsque l'agent n'est pas à la caisse il puisse disposer d'un bureau individuel.

Les autres exceptions liées à la configuration des locaux ne sont pas retenues car elles ne sont pas gérables localement.

Une de vos Organisations Syndicales demande si l'obligation concerne aussi les « open space » suffisamment grands pour que les agents soient éloignés les uns des autres.

La direction lui répond par l'affirmative.

**F.O.-DGFIP 24** dit qu'il y a des trésoreries où cette obligation ne se justifie pas et cite le cas d'une Trésorerie où les 2 agents ont chacun un étage différent pour eux seuls.



Le Président rappelle que tout le monde s'est plaint quand nous n'avions pas de masques à disposition. Puisque nous avons désormais des masques de protection en quantité suffisante, on doit les utiliser. Par ailleurs, les agents sont amenés à se déplacer au cours de la journée. Le port du masque permet de limiter tout risque de contagion.

L'Assistante de prévention fait la remarque que lorsqu'elle est passée dans certains services, elle a constaté que des agents avaient oublié de mettre le masque alors que les distances de sécurité n'étaient pas respectées.



La direction précise que lorsque tous les agents d'un service ont le masque, si l'un d'entre eux est testé positif, les autres ne sont pas considérés comme contacts à risque du fait du port du masque.

Le Médecin de prévention confirme en précisant que pour cela le masque doit être correctement porté, ce qui n'est pas toujours le cas.

Le service R.H. souligne que la circulaire évoque le télétravail qui doit être favorisé pour permettre de limiter la densité des agents dans les locaux.

Il convient que c'est un bon point mais encore faut-il avoir suffisamment de portables. Il indique qu'à ce jour, la dotation reçue ne couvre même pas la commande qui devait être effectuée cette année par la Direction.

Il fait le bilan du télétravail en Dordogne :



- 27 télétravailleurs sous convention ;
- 5 télétravailleurs pour raison de santé fragile ;
- 4 télétravailleurs prolongés au-delà du PCA sur une période de 3 jours maximum
- 3 nouvelles demandes de télétravail en perspective.

De même il dit être dans l'attente de la documentation sur la nouvelle campagne de recensement du télétravail à l'automne, avec normalement fin 2020, 40 % des agents équipés en portables qui pourraient prétendre à télétravailler.

**F.O.-DGFIP 24** fait remarquer qu'une fois encore la Direction Générale ne met pas les moyens pour satisfaire toutes les demandes.



La direction annonce que les chefs de services devraient être dotés d'un ultra portable. S'agissant des personnes concernées par le télétravail à 100 %, il s'agit de personnes présentant des pathologies lourdes.

Elle dit avoir adressé un message à l'ensemble des agents pour que ceux concernés se rapprochent du médecin de prévention, s'ils ne sont pas déjà en télétravail à 100 % : aucun retour pour le moment.

Le Médecin de prévention confirme ne pas avoir eu de contact pour du télétravail à 100 %. Il complète en indiquant que pour les autres agents présentant un facteur de vulnérabilité, le télétravail est préconisé mais le travail en présentiel est possible si le poste de travail est aménagé en conséquence.

Un de vos représentants souhaite évoquer la situation des parents si l'établissement scolaire est fermé.

Les R.H. indiquent qu'à ce jour, il n'y a pas d'autorisation d'absence spéciale et que le parent doit utiliser un congé. Mais, il constate que c'est un point qui va sûrement évoluer compte tenu des annonces gouvernementales.



La direction précise que dans le département on fait confiance aux agents qui indiquent avoir un proche testé positif. Sur ce sujet, un de vos représentants souhaite savoir comment cela se passe quand une personne doit passer un test COVID 19.

Les R.H. répondent que l'agent est placé en autorisation d'absence jusqu'au résultat du test. Si le test est positif, il passe en arrêt maladie et si le test est négatif, il reste en autorisation d'absence jusqu'à la reprise du travail.

Elle évoquent ensuite le cas des personnes fragiles, pour lesquelles l'employeur doit fournir des masques chirurgicaux et non plus des masques « grand public », ce qui peut laisser de sérieux doutes quant à l'efficacité des masques lavables.



La direction indique aussi qu'il va falloir doter les collègues d'agents malentendants de masques transparents pour permettre aux agents de lire sur les lèvres. Dans le département, cela peut concerner 3 à 4 agents : le recensement est en cours.

S'agissant des personnes très vulnérables qui ne peuvent pas être mises en télétravail, elles doivent rester en autorisation d'absence. Ceci concerne un agent dans le département.

Que le test soit négatif ou positif, l'agent doit transmettre le résultat au service R.H. qui le fait suivre au médecin de prévention, seul compétent pour autoriser la reprise du travail et en informe le chef de service concerné.

La direction constate que quelques agents ne veulent plus aller en formation en présentiel ni même rencontrer physiquement le médecin de prévention.

Les représentants du personnel demandent où en sont les stocks de masques.

La direction précise que le stock de masques est géré par le BIL et qu'il faut s'adresser à ce service.

De même vos O.S. veulent savoir ce qu'il en est des poubelles spécifiques, pour jeter les masques, évoquées dans un précédent CHSCT.



La direction répond que chaque gestionnaire de site a normalement dû positionner une poubelle spécifique.

Le service R.H. fait le bilan des tests :

4 personnes en test négatif,

1 agent en attente du résultat

1 test positif au COVID à la trésorerie de Montpon-Ménéstérol.

Une entreprise spécialisée de procéder au nettoyage du bureau.

Une O.S. veut aussi savoir comment travaillent les agents de l'EDR et sur quels postes, sur le poste laissé vacant dans le service ou sur leur portable ?

Votre représentant **F.O.**-DGFIP 24 répond que quand le poste est vacant, il s'installe sur ce poste.

Le président répond que cela ne devrait pas poser de difficulté dans la mesure où les consignes préconisent une désinfection systématique tous les jours du poste de travail.

**F.O.-DGFIP 24** demande si, compte tenu du nombre de postes fixes libres dans les services, vu la diminution drastique des effectifs il ne pourrait pas y avoir un poste à disposition uniquement de l'EDR.

La direction répond que les agents de l'équipe de renfort disposent d'un portable et qu'ils doivent se servir de leur portable, au niveau sanitaire c'est plus sécurisant.



Une autre O.S. déclare avoir le sentiment que depuis le printemps la notion de quarantaine a fortement évolué notamment en constatant que les cas de mise en quatorzaine sont restreints non pour répondre aux inquiétudes sanitaires mais pour satisfaire aux inquiétudes économiques.

Le président reconnaît que les modalités ont évolué, certainement en partie pour des raisons économiques mais précise également que le port du masque a modifié la notion de cas contact.

Le chef des RH précise que le risque principal encouru par les agents ce n'est pas au travail où toutes les mesures de sécurité sont mises en œuvre mais à l'extérieur, en famille, par exemple.

Cette même O.S. approuve et dit que la cantine est un lieu à risque, et dit avoir l'impression que les mesures qui sont prises par la Direction Générale, le sont en réaction à des cas précis alors qu'au début de la crise COVID, on avait le sentiment d'être plus dans la prévention.

La direction confirme que pour chaque cas avéré il doit en informer le cabinet du Directeur Général et indiquer l'impact sur l'organisation du service.

**F.O.-DGFIP 24** souhaite que la direction rappelle aux agents les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises dans le cas où le port du masque obligatoire n'est pas respecté, plutôt que cela leur tombe dessus sans préavis.

La direction précise qu'un rappel avait été fait aux chefs de services en les sensibilisant sur l'impact du port du masque sur la notion de cas contact et les conséquences pour le service.

Le président conclut en rappelant que l'important en pareil cas est le respect des gestes barrière et notamment de la distanciation sociale. Un simple croisement dans un couloir, et si chacun est d'un côté du couloir, est insuffisant pour être considéré comme cas contact, il rappelle le principe de moins d'un mètre de distance pendant plus de 15 minutes.

Il propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

##### 5. Questionnaire sur l'évaluation des risques et le plan de prévention pendant le PCA et le PRA (pour information)

La direction précise qu'il s'agit de faire un constat commun avec les représentants du personnel sur les mesures prises pendant le PCA et le PRA. Il a transmis le questionnaire prérempli et souhaite recueillir l'avis des OS sur les propositions de réponses. Il fait une lecture du questionnaire en expliquant le sens des réponses qu'il propose.

Il indique que le dernier paragraphe relatif aux crédits au titre du COVID 19 a été arrêté à fin juillet 2020 et qu'il doit être réactualisé.

Les représentants du personnel n'ont pas d'observation à faire sur ce questionnaire et valident l'ensemble des réponses apportées.

La direction précise que le DUERP-PAP COVID 19 a été mis à jour par l'Assistante de prévention à la mi-juillet à partir d'un tableau type transmis par la DG, complété néanmoins des mesures prises dans le département.

Il décrit les mesures de prévention prises pour les agents qui doivent assurer des permanences dans les EFS : port du masque obligatoire, mise à disposition de gel hydroalcoolique et de lingettes pour le nettoyage du poste de travail avant et après l'intervention au sein de l'EFS.

Sur les risques psychosociaux, il a eu connaissance de personnes très angoissées par la COVID 19 et précise qu'il est procédé à un recensement de ces personnes auprès des chefs de service. L'assistante de prévention prendra contact avec les agents pour déterminer des mesures susceptibles d'être mises en place.



Vos représentants demandent ensuite quel sera l'impact sur le moral des personnels de la mise en œuvre du nouveau réseau de proximité (NRP). Ils craignent que certains fassent un « burn out ».



Le président répond qu'il avait pris l'engagement, auprès des organisations syndicales et des agents, de leur faire part du calendrier du NRP.

Le calendrier prévisionnel a été présenté aux chefs de service le 7 septembre 2020 et diffusé aux organisations syndicales.

Il complète en disant que ce calendrier n'est qu'un projet et qu'il attend de savoir si celui-ci sera validé ou non.

Mais il considère néanmoins que par respect vis-à-vis de l'ensemble des agents il convenait de présenter ce projet dans des délais convenables afin que chacun puisse faire le meilleur choix possible entre demander une mutation, rester sur place, suivre sa mission,.... Par ailleurs, ces réorganisations nécessiteront des travaux de préparation et qu'il ne se sera pas de trop de pouvoir disposer de quatre mois. Si jamais il advenait que tel ou tel projet ne soit pas retenu les travaux de préparation ne préjugent de rien et pourront être abandonnés. Quant aux travaux de mise à jour, de nettoyage, ... ils s'avéreront toujours utiles.

Il précise aussi que le chef du service R.H. va commencer des visites sur sites pour présenter officiellement aux agents les opérations qui les concernent et pour répondre à toutes les questions qu'ils se posent afin de pouvoir leur permettre de prendre des décisions en toute connaissance de cause : suivre l'emploi et la mission ou rester sur place si les conditions le permettent et notamment si l'ordonnateur ne souhaite pas récupérer le local.

**F.O.-DGFIP 24** demande si la direction va recevoir chaque agent individuellement.

Le chef des RH répond que l'on ne peut pas matériellement recevoir chaque agent mais ceux-ci peuvent le saisir pour poser des questions s'ils le souhaitent.

Il indique que même si on n'approuve pas la réforme il va falloir quand même se positionner et faire des choix.

1 O.S. rétorque que faire des choix c'est bien mais que deviendront les antennes porteuses d'emploi à l'avenir.



**F.O.-DGFIP 24** complète en disant que les antennes non porteuses d'emploi sont garanties jusqu'en 2026 et souhaiterait savoir ce qui se passera après.

Le président répond que les antennes porteuses d'emplois comme tous services porteurs d'emplois peuvent voir leurs emplois diminués après débats en CTL. En ce qui concerne les autres antennes, les agents qui le souhaitent ont la garantie de pouvoir rester sur place jusqu'en 2026. Pour la suite, il est impossible de se prononcer. Il n'échappe à personne qu'entre aujourd'hui et 2026 il y aura d'autres élections, très certainement de nouveaux gouvernements et qu'il appartiendra à notre Ministre de tutelle de traiter le sujet.

1 O.S. rappelle que certaines missions, comme la comptabilité, ne peuvent pas rester à l'antenne. Citant son cas personnel, il indique que s'il veut continuer sa mission, il doit partir, et que s'il ne veut pas partir il doit changer de mission.



La direction répond que le travail à distance garantit un maintien sur site mais ne garantit pas de conserver sa mission.

**F.O.-DGFIP 24** demande comment ce nouveau réseau va s'articuler avec les EFS et si nos agents seront forcés de rejoindre ces services dès lors qu'ils seront installés dans la même commune qu'une antenne non porteuse d'emploi.



Le président répond que les EFS sont portés par des opérateurs autres que la DGFIP. A sa connaissance les agents de la DGFIP ne sont pas obligés de rejoindre les EFS. Les animateurs de ses structures sont recrutés parmi le personnel des opérateurs. Si des agents de la DGFIP le souhaitent ils pourront devenir animateurs d'un EFS, dès lors ils devront être formés pour pouvoir répondre à l'ensemble des questions relevant du périmètre d'intervention d'un EFS. En tout état de cause ce transfert se matérialisera par la signature de conventions de mise à disposition



Les R.H. précisent que pour l'instant notre participation se traduit par la mise à disposition d'un référent et l'organisation de permanences. L'on n'a peut-être pas intérêt à ce que les agents soient considérés comme des animateurs France Services, car ils resteront décomptés dans nos emplois.

## 6. Observatoire interne 2019 (pour information)

La direction présente et commente les résultats de l'observatoire interne 2019 pour la Dordogne, soulignant une dégradation des résultats pouvant s'expliquer par le contexte lié au NRP.

**F.O.-DGFIP 24** demande si les résultats de l'observatoire interne sont pris en compte par la Direction Générale et si elle tient compte des alertes faites par les organisations syndicales.

Le président répond qu'effectivement la Direction Générale entend les observations des organisations syndicales et apporte des réponses en aménageant la mise en œuvre de la réforme, la possibilité de travailler à distance pour les agents qui verront leur service transféré en est l'illustration.

Un de vos représentants dit que l'on nous demande d'être acteur de la réforme, mais on nous sollicite quand le changement est déjà mis en place. Il conclut en disant que les organisations syndicales ne souhaitent pas participer à la destruction des emplois.

La direction lui répond que tout le monde a intérêt à ce que la réforme se passe bien que l'on soit d'accord ou pas sur le NRP et à ce titre-là les organisations syndicales ont toutes leur justification pour signaler toute difficulté.

L'inspectrice Sécurité au Travail indique qu'il faut également apprécier les résultats de l'observatoire interne en fonction du nombre de participants au questionnaire qui représente 37 % des effectifs.

Le président dit que la Direction ne reste pas sans rien faire face aux difficultés. Il y a des actions qui localement sont à notre main et sur lesquelles on se doit d'agir et d'autres non comme les suppressions d'emplois. Il illustre ses propos en citant toute l'aide apportée aux SPF (entraide locale, interdépartementale, BNIPF), l'aide apportée par la Direction aux SIP lors de la campagne de déclaration, ... Il relève que les agents signalent l'absence de reconnaissance, il s'agit pour le moins du minimum que l'on doit à nos agents. Il ne faut pas se contenter de relever ce qui ne va pas, mais féliciter les équipes quand cela va bien et le leur dire et indique le faire régulièrement lors des dialogues de gestion, réunions de fin d'audit,...

Même s'il reconnaît avoir parfois été brusque, ce pourquoi il s'est expliqué, il ne comprend pas la notion de mépris mentionné dans le document. Même s'il comprend que l'on puisse ne pas être d'accord avec les réformes pour autant il estime avoir toujours traité avec tout le respect qu'il se doit les différents agents et dit avoir l'impression d'avoir toujours répondu aux questions posées sans avoir une attitude méprisante.

**F.O.-DGFIP 24** souhaite compléter ses propos en disant que la déclaration liminaire était à destination de la Direction Générale même si on constate une légère évolution positive dans le département mais néanmoins que certains chefs de services sont méprisants vis-à-vis de leurs agents.

Une autre de vos OS va dans ce sens et regrette que la Direction Générale n'apporte pas de réponses suite aux résultats de l'observatoire.

La direction répond que la Direction Générale n'est pas en capacité d'apporter une réponse à chaque département mais des mesures ont été prises pour accompagner les agents, apporter des garanties. S'il n'y avait pas eu ces observatoires tous les ans, la possibilité offerte aux agents de rester dans des antennes provisoires pour travailler à distance jusqu'en 2026 aurait-elle été offerte ?

**F.O.-**DGFIP 24 demande pourquoi la Direction Générale ne communique pas sur ce sujet.

Le président lui répond que le plus important c'est que les observations qui se dégagent des résultats sont prises en compte par la Direction Générale.

La direction s'étonne de la dégradation de l'indicateur sur les conditions matérielles de travail.

Une OS lui demande s'il considère que les conditions matérielles de travail au CFIP de SARLAT sont satisfaisantes.

La direction reconnaît que la dégradation des ouvrants n'est pas satisfaisante et rappelle que le renouvellement des ouvrants lui a été refusé par deux fois, y compris en faisant intervenir l'ISST.

L'I.S.S.T. confirme avoir appuyé le dossier.

Le président reconnaît que des conditions de travail convenables sont un minimum dus à tout agent.

Il ajoute que ce dossier n'est pas oublié et qu'il est régulièrement présenté au titre des opérations d'entretien des bâtiments publics.

La direction indique que ce projet sera à nouveau présenté, car des appels à projets sont lancés dans le cadre du plan de relance de l'économie.

Une O.S. est sceptique sur les choix budgétaires qui sont faits et qui échappent aux directions locales.

**F.O.-**DGFIP 24 indique que malgré le fait que l'on fasse remonter les difficultés depuis des années, il n'y a jamais rien qui bouge.

Le chef des RH souligne que agents dans le cadre du expliquer les règles de d'accompagnement. Le PAP mais il est prévu par ailleurs DUERP dans les 3 mois qui c'est-à-dire de considérer réunion métier pourra des aspects métiers et corriger ce qui mérite de l'être.



la Direction accompagnera les NRP. Il se déplacera sur site pour gestion, présenter les mesures n'a pas pu être examiné cette année, de mettre à jour ou de créer un suivent une réforme de structure, que tout ne s'arrête pas le jour J après. En fonction du DUERP, une permettre d'apprécier l'ensemble

## 7. Propositions d'actions (pour avis)

La direction présente les actions proposées.

L'assistante de prévention apporte des informations pratiques sur les tapis de souris et les souris verticales.

**F.O.-**DGFIP 24 demande s'il n'est pas envisagé de sensibiliser les agents à l'intérêt d'avoir une souris verticale et s'il n'est pas possible d'en affecter systématiquement à certains services qui se servent exclusivement de la souris dans leur travail.

L'assistante de prévention lui répond que la souris verticale peut être contre indiquée et qu'elle préfère avoir un avis médical avant de doter les agents.



La direction explique l'utilité du monte-charges motorisé pour monter les armoires dans les escaliers en l'absence d'ascenseur. Il précise que l'entreprise est venue faire une démonstration en présence de l'assistante de prévention. L'I.S.S.T. confirme qu'il représente une réelle plus-value pour les agents de service et souligne qu'un autre département s'est doté d'un tel appareil.

L'ensemble des représentants du personnel donne un avis favorable pour ces propositions d'actions.

## 8. Questions diverses

En l'absence de questions diverses de la part des représentants du personnel, le Président souhaite évoquer trois points :

- il indique qu'il a eu le feu vert pour la fusion des SPF et que l'opération se réalisera dans la nuit du 22 au 23 novembre 2020 ;
- Concernant la nomination du directeur départemental, un appel à candidature a été lancé par la Direction Générale, 12 candidats ont déposé un dossier, qu'après une pré-sélection par la Direction Générale, les candidats retenus ont eu un entretien le lundi 7 septembre.  
Le nouveau DDFIP devrait prendre ses fonctions dans les prochaines semaines ;
- Le comité technique local est désormais seul compétent pour examiner les réformes de structure. De ce fait, lorsque l'ordre du jour aborde ces aspects, il est possible d'y associer le médecin de prévention et l'ISST.

\*\*\*

**Les élus FO DGFIP24:**

**Titulaires**

Gaëtan LEJEUNE

**Suppléants**

Joël CASTAGNEYROL,

**Expert**

Solène RAUDE

**Rejoignez FORCE OUVRIÈRE – Le syndicat qui reste un syndicat  
Libre et Indépendant  
1ère Organisation Syndicale dans la Fonction Publique d'État  
Pour nous le plus important c'est FORcément vous**