

**Syndicat National de la DGFIP-FORCE OUVRIERE**

**Section de la Haute Loire**

**17, rue des moulins – BP351**

**43012 LE PUY EN VELAY CEDEX**

**fo.ddfip@dgfip.finances.gouv.fr**

**Site local : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/043/>**



## **Compte-rendu du CHS-CT du 24 juin 2021**

Les élus **FO DGFIP 43** ont lu la déclaration liminaire suivante :

*"Monsieur le Président,*

*Le malaise des agents de notre direction départementale ne cesse de s'accroître. A la situation sanitaire subie depuis plus d'un an vient s'ajouter la contre-réforme du Nouveau Réseau de Proximité qui conduit à la restructuration de l'ensemble du réseau en Hte-Loire. La DGFIP n'a pas manqué d'accélérer la mise en oeuvre de son projet NRP, et ce, en pleine résurgence de la crise COVID en novembre 2020, alors que le pays se confinait pour la seconde fois. L'incompréhension par rapport à cette contre-réforme était déjà prégnante, mais son déploiement, coûte que coûte, a provoqué la colère sourde des agents ainsi qu'un profond ressentiment.*

*Ce qui nous frappe à FO Finances, c'est le lien de cause à effet qui existe entre risques psychosociaux, suppressions d'emplois et déploiement du NRP. Ce lien n'échappe à personne, sauf au Directeur Général de la DGFIP....*

*Pour F.O.Finances, le resserrement et l'industrialisation à outrance du réseau, d'une part, et l'externalisation des missions, d'autre part, s'accompagneront d'une suppression massive d'emplois et déboucheront indubitablement sur l'épuisement et la perte du sens au travail de nos collègues.*

*Par ailleurs, le télétravail sera de nouveau évoqué lors de cette réunion. FO Finances rappelle que certains collègues sont éloignés de leur collectif de travail depuis de nombreux mois et se sentent isolés. Leur retour doit se faire dans les meilleures conditions possibles, en tenant compte de chaque situation individuelle.*

*La délégation sera également attentive à la fourniture par l'administration aux télétravailleurs d'un matériel adapté, notamment par la mise à disposition d'un second écran, de fauteuil ou matériel ergonomique en accord avec le médecin de prévention, afin de prévenir le risque de TMS (troubles musculo-squelettiques).*

*Au surplus, les délégués FO Finances réitèrent leur demande d'indemnisation par l'administration des frais générés par le télétravail et supportés par le budget personnel des*

agents.

*Enfin, FO Finances tient à rappeler son attachement au CHSCT, instance ô combien importante notamment en cette période de covid19, raison pour laquelle, nous continuerons à demander l'abrogation de la Loi sur la transformation de la Fonction Publique qui renvoie cette instance au second plan dans une sous-commission du CSA.*

*En réduisant les obligations des autorités hiérarchiques à ne convoquer qu'une seule réunion par an de cette formation spécialisée au lieu de 3 actuellement pour le CHS-CT (art 87 du décret 2020-1427), cet article impose un recul inacceptable des droits des représentants du personnel et de leur capacité à alerter sur tous les problèmes auxquels sont confrontés nos collègues.*

**A F.O Finances, nous ne cesserons de répéter qu'améliorer véritablement les conditions de travail des agents de notre Ministère, c'est s'attaquer directement aux causes réelles de leur dégradation par :**

🕒 **la reconnaissance du caractère prioritaire de nos missions assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public.**

🕒 **la prise en compte réelle de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques.**

🕒 **des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents.**

🕒 **l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat.**

🕒 **L'arrêt des suppressions d'emplois et le RETRAIT du NRP."**

Peu de commentaires de notre direction à nos déclarations sinon à la marge sur des évolutions à venir des instances: suppression des CHS et transfert des prérogatives vers les CT, mais rien sur le malaise des agents, rien sur notre analyse de la dégradation des conditions de travail, rien non plus sur nos revendications.....

Le sujet du SPFE et de son déclassement est évoqué mais la direction se veut rassurante : c'est essentiellement technique et le « chef ainsi que les agents gardent leurs primes de manière perenne ». L'argumentation nous a, pour le moins surpris, car à notre demande, il est confirmé que la pérennité n'est garantie que jusqu'en 2026. Le sens du mot pérennité n'est pas le même pour tout le monde.

## **POINT 1 : présentation de la note d'orientation ministérielle 2021 (pour information)**

Notre ISST (inspecteur santé et sécurité au travail) présente la note 2021.

Nous sommes intervenus pour faire remarquer que l'administration au travers des éléments figurants dans cette note d'orientation, rejoignait enfin notre sentiment sur plusieurs points : le rôle important des acteurs de prévention (médecin, ISST, service social et pole ergonomie), la nécessité d'un « dialogue social nourri » afin d'adapter les mesures de prévention aux situations réelles, mais il y est surtout noté que « l'organisation du travail peut être source de risques psychosociaux ». Aussi le ministère souhaite que les conditions de travail soient prises en compte dans les projets et cela en amont de la présentation du projet.

Le fait que le dernier rapport d'activité de la médecine de prévention fasse largement état des « situations de dégradation des collectifs de travail constatées à l'occasion des visites médicales » n'a pu laisser indifférent notre ministère. Quand les propos des médecins rejoignent ceux que nous exprimons depuis l'annonce et le déploiement du NRP dans toutes

les instances il devient difficile de nier la réalité.

## **POINT 2 : DUERP/PAP 2021-2022** (pour avis)

Les documents présentés sont très volumineux (le PAP plan d'action de prévention comporte 50 pages). Toutefois, la majorité des observations se rejoignent indifféremment du site concerné. Les principaux risques recensés sont les risques psychosociaux, les risques liés au travail sur écran, les risques biologiques et infectieux. A notre questionnement sur la participation des collègues, la direction n'a pas « mesuré » celle-ci aussi ; il est à noter que la remontée d'autres départements fait état d'une faible participation des agents.

La problématique du nettoyage reste d'actualité. La situation sanitaire amplifie une atmosphère déjà pesante avec les réorganisations, les fermetures de service et la situation dégradée des effectifs.

**Nous votons contre**, comme les autres représentants en expliquant notre vote par l'impossibilité au CHS de répondre aux besoins liés aux risques relevés puisque la question des effectifs n'est pas de sa compétence et que les nouveaux modes d'organisation sont imposés par le NRP, rejeté en masse par les personnels. Nous avons rappelé nos revendications, le retrait de ce projet, l'arrêt des suppressions d'emplois et la prise en compte de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques.

## **POINT 3 : SITUATION SANITAIRE** (pour information)

Au 16 juin sur un effectif de 295 agents : 192 présents, 62 absents, 47 télétravailleurs, 2 nomades et 1 agent en ASA COVID19 en isolement.

En cumulé 37 agents ont été recensés cas positif depuis le début de l'épidémie.

## **POINT 4 : POINT SUR LE TÉLÉTRAVAIL** (pour information)

Le nouveau dispositif de télétravail prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre. Durant la période transitoire les agents qui télétravaillent, posent des jours de télétravail exceptionnel. Concernant les agents en télétravail 5 jours le dispositif de protection individuel n'est pas levé. Tout changement pour ces agents (14 dans le département) ne peut se faire **que sur préconisation du médecin du travail**. Dès leur retour dans les services, ils devront être reçu par le chef de service ; ceci afin de faciliter leur reprise après parfois une longue absence loin physiquement du collectif de travail.

Le sujet du télétravail des EDR est abordé : si la mission est possible en télétravail tout agent peut prétendre à télétravailler. Pour l'organisation des services une programmation des jours concernés est nécessaire même pour des jours frottants.

La DISI a reçu une cinquantaine de nouveaux micros : le taux d'équipement départemental est de 78 %.

Un recensement des besoins en matériel avait été annoncé au CHS du 8 avril mais n'est pas encore réalisé. A notre demande, la direction est d'accord pour inscrire le sujet au prochain CHS .

#### **POINT 4 : POINT SUR LES REGISTRES HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET SUR LES ACCIDENTS DE SERVICE**(pour information)

Pas de nouvelles annotations sur les registres.

Sur les 12 derniers mois un accident de service est relevé qui a conduit à 3 jours d'arrêt de travail et 4 accidents de trajet, un sans arrêt de travail et 3 avec des arrêts de 3, 9 et 25 jours.

#### **POINT 4 : BUDGET** (pour avis)

Les crédits pour les formations sont actés afin de permettre la reprise des formations habituelles.

Il est décidé d'ouvrir les crédits nécessaires au changement des piles des défibrillateurs dont la date de péremption est proche. L'ajustement du budget sera opéré par l'achats de masques.

#### **POINT 5 : QUESTIONS DIVERSES.**

Il a été décidé de faire une visite de poste à Yssingeaux le 07/10/2021.

Les représentants **FO-DGFIP** au CHS-CT 43, Robert GAGNE, Karine VEYSSEYRE, expert Jérémy FOLL.

#### **Adhérer au syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques BULLETIN D'ADHESION**

(À renvoyer à Robert GAGNE, Trésorerie du PUY VILLE ou à Jocelyne LIMAGNE, C des FP du Puy)

NOM :

PRENOM :

GRADE :

AFFECTATION :

Déclare vouloir adhérer au Syndicat FORCE OUVRIERE DGFIP

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature