



SECTION
DE LA
MOSELLE



L'INFO57

Bulletin d'information de la section locale F.O.-DGFIP

Compte-Rendu



FORMATION SPÉCIALISÉE DU 22/03/2024

QUAND LE TITANIC COULE, IL NE RESTE PLUS QU'À SAUVER LES PASSAGERS ...

Dans notre liminaire, nous avons rappelé au Président de cette formation spécialisée (FS) ses responsabilités quant à la santé des agents. [LIMINAIRE FO](#)
L'ordre du jour de cette première FS de l'année, précédée d'un groupe de travail le 14/03, était dense... comme à l'accoutumée !

APPROBATION DES PV DES 7/11 ET 15/12

FO a voté Contre ces PV
(voir les raisons dans la déclaration liminaire).

ÉLECTION DU SECRÉTAIRE PERMANENT DE LA FS

Cette place revient traditionnellement à la première Organisation Syndicale du département, et notre camarade élu SFP a été élu secrétaire de la FS.

NOTE D'ORIENTATION MINISTÉRIELLE ANNUELLE SANTÉ, SÉCURITÉ ET

CONDITIONS DE TRAVAIL ET BUDGET

Le président nous a présenté la note d'orientation ministérielle 2024, qui doit être déclinée sur le plan local.

Cette note rappelle la nécessité de fixer des orientations ministérielles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail communes construites en association étroite avec les directions, les acteurs de prévention et les représentants des personnels. En 2024, les moyens financiers et humains associés à cette politique sont maintenus.

Le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures de prévention.

Le sujet des transformations résultant des nouveaux modes d'organisation du travail et des évolutions numériques est abordé. Dans cette note d'orientation, le Secrétariat Général insiste sur la nécessité d'élaborer des mesures de prévention le plus en amont possible sur les projets d'aménagement en proximité avec les agents.

L'évolution des espaces de travail doit être associée à une réflexion sur les situations réelles de travail basées sur les usages et les besoins résultant de ces

nouveaux modes d'organisation, en lien avec les agents et les organisations syndicales.

A/ Assurer la sécurité (contre les violences et les incivilités) des agents et les accompagner lors d'évènements graves.

A noter dans ce cadre la passation d'un marché national d'intervention de psychologue qui devrait permettre d'apporter rapidement un soutien psychologique aux agents victimes ou témoins d'un évènement grave, en plus de la médecine de prévention et du service social.

B/ Renforcer la procédure de recueil des risques professionnels

Déploiement de "PrévAction" qui permettra de prendre en compte en temps réel l'évolution des risques.

C/ Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail.

Une convention avec l'Agence Nationale des Conditions de Travail (ANACT) permettra la diffusion d'un guide. Deux points sont particulièrement mis en avant : l'environnement du travail et l'aménagement des espaces de travail, notamment avec les nouveaux modes d'organisation du travail d'une part et l'impact de l'intelligence artificielle sur le travail d'autre part.

D/ Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents et accompagner les agents en fin de carrière.

Le service social et la médecine de prévention sont mobilisés sur le premier point, pendant l'absence d'une part et lors du retour d'autre part (avec le renfort de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) à ce moment-là si nécessaire.

Le service social et les services RH sont chargés du deuxième point.

E/ Poursuite de la culture de prévention des risques par une politique de formation et d'information.

Un catalogue de formation socle est diffusé cette année avec les propositions habituelles. Nouveautés 2024 : prévention des addictions et promotion de la santé en milieu de travail, sensibilisation à la santé mentale, lutte contre la sédentarité.

F/ Maîtriser le risque amiante

Dans la continuité des années précédentes, le ministère se veut exemplaire.

En lien avec le 4ème axe, **FO** est intervenu sur :

- Les agents en situation de **handicap** pour une meilleure prise en compte de leur situation de santé, en particulier quand elle se dégrade, notamment en lien avec la charge de travail qui leur est demandée, et en lien aussi avec les restructurations importantes dans les services.

Encore une fois, la Direction Générale doit se donner les moyens de ses ambitions, quitte à prévoir un surnombre dans certains services.

Sur le budget : il est architecturé sur 2 niveaux

Un premier niveau, calculé au prorata des effectifs de la direction, sur la base d'un montant unitaire par agent (101 €).

Le deuxième niveau d'enveloppe est régional et mutualisé.

PRÉSENTATION DU BUDGET **2024**

Les fiches projet

FO a approuvé toutes les fiches projets, dans l'intérêt des agents concernés, soit l'achat de lampes de bureau « led » avec variateur de couleur et d'intensité et support USB ; mise à jour des Dossiers Techniques Amiante (DTA) à Sarrebourg, Hayange, Forbach, Bâtiment Clercs ; achat de stores ; réassort des trousseaux de secours dans tous les services.

Les fiches formation

FO a voté pour toutes les actions de formation. Mise à jour des certificats SST, Formations PSC1 ; formations incendie/évacuations sur les sites domaniaux ; formation habilitation électrique.

ANNOTATIONS REGISTRE SST, **FICHES DE SIGNALEMENTS,** **ACCIDENTS DU TRAVAIL**

Le registre santé et sécurité au travail, accessible via Ulysse local, est annoté d'éléments divers et variés (des problèmes ménages, à des problèmes techniques et/ou ponctuels).

Malheureusement, il ne reflète pas l'état d'esprit et le mal-être dans les services, tel que nous pouvons le constater au quotidien. Par lassitude, ou méconnaissance le plus souvent des agents.

Les fiches de signalement : **FO DGFIP**, comme l'ensemble des organisations syndicales, a déploré que les fiches de signalement ne soient plus transmises au fil de l'eau, ce qui pose la question du rôle à jouer dans ces signalements par les OS. Seul un rapide récapitulatif est fait sous forme de tableau.

FO DGFIP a fait remarquer le nombre anormal de fiches de signalement à la date du 22/02/2024 : 8 (en 2023 : 5, en 2022 : 3, 2021 : 1 et 2020 : 1 sur la même période).

Est-ce mauvais signe ? Selon la direction, c'est surtout que le travail d'information des agents a été bien fait, et maintenant tout le monde connaît l'existence des fiches de signalement et leur rôle...

On peut toujours l'espérer !

Toujours est-il que depuis cette année, le mode de transmission des fiches a changé, et il semblerait que le concepteur de la nouvelle application n'ait pas jugé bon que les fiches soient automatiquement transmises aux acteurs sociaux et médicaux...C'est dire comment la DGFIP est encore loin de tout !

Les accidents du travail : 7 accidents ont été déclarés au 19/02/24.

QUESTIONS DIVERSES

Point sur la situation du SIP de Metz (au 22/03)

Le SIP de Metz, issu de la fusion de deux SIP, eux-mêmes issus de précédentes fusions, est en souffrance.

La principale cause : le manque d'effectif. Les deux SIP fusionnés étaient déjà en déficit, ce qui, de manière purement mathématique, ne pouvait pas être réglé avec la fusion . **Déficit + déficit = encore plus de déficit !**

Autre cause de cette souffrance : malgré les groupes de travail qui ont précédé la fusion, l'harmonisation de méthodes de travail ne s'est pas faite. Comment peut-on décréter d'un claquement de doigts que des agents doivent s'adapter juste parce que certains l'ont décidé ainsi ? C'est écarter totalement la question humaine du sujet.

L'Assistante de Service Sociale a rencontré une majorité d'agents sur le site. Des propos forts ont été tenus.

Sur le plan professionnel :

- le manque d'effectif
- l'inadéquation des moyens par rapport aux effectifs
- l'absence de formation : la polyvalence, qui n'était pas de mise avant le 1^{er} janvier, a entraîné une réelle perte de sens dans le travail, due à une activité qu'ils ne pratiquaient pas avant, cette activité étant subie
- les agents sont constamment interrompus dans leur travail pour pallier les absences, au niveau de l'accueil notamment, et n'arrivent pas à terminer leurs tâches.

Sur le plan émotionnel :

- il leur est impossible de rendre le service
- les tensions sont multiples entre les usagers et les agents
- ils ont un sentiment d'infantilisation, dans la mesure où ils ne peuvent pas prendre d'initiative
- les pauses leur sont imposées, ils ne peuvent pas en choisir le moment
- ils ne comprennent pas toujours l'organisation qui est choisie, ils la subissent
- les moments de convivialité, tels qu'ils pouvaient exister dans une structure plus petite, n'existent plus

Les risques psycho-sociaux sont bien présents : le stress, le manque de reconnaissance, etc

Le rapport de l'assistante de service social (ASS) est accablant. Elle a rencontré 43 agents.

Il reflète tout ce que FO avait déjà dénoncé lors de ses différentes interventions sur le sujet en 2023

[CSAL DU 23/03/2023](#)

[CSAL DU 20/04/2023](#)

[CSAL DU 19/09/2023](#)

[CSAL DU 12/10/2023](#)

Le coup de massue pour les agents est arrivé tout récemment : outre le fait qu'ils devront élargir l'amplitude horaire d'ouverture au public, que la direction refuse d'accorder le pont du 10 mai (qui ne lui coûtait rien, mais aurait pu peut-être apporter un apaisement des tensions, au moins ponctuellement), les agents se voient suspendre le télétravail pendant la période de campagne... car il

faut bien assurer l'accueil physique et le décroché téléphonique, n'est-ce pas ?

Donc pendant cette période, on fait fi des préconisations de la DG sur le télétravail et l'éco-responsabilité ...

Pour l'attractivité, on repassera ! Pour le respect des agents aussi !

Et maintenant, que fait-on avec tous ces éléments ?

Pour la direction, la solution a été toute trouvée : une médiation de projet devrait régler tout ça... (voir focus en fin de compte-rendu)

Cela devient décidément la réponse à tout. Et surtout une façon, pour notre direction locale, de se dédouaner à bon compte.

FO ne fera pas plus de commentaire : dans l'expression « dialogue social », il y a dialogue. Entre plusieurs personnes. Et cela sous-entend que chacun puisse entendre les arguments de l'autre.

En l'occurrence, malgré toutes nos alertes, la feuille de route de la direction s'est déroulée sans état d'âme.

Ce n'est pas notre conception du dialogue social, du moins à **FO**.

***FO DGFIP Moselle** reste très attaché au service public. Mais il ne peut y avoir de service public de qualité sans les effectifs dédiés. Les effectifs dédiés à l'accueil sont insuffisants en nombre, et les agents n'exercent pas leur métier dans de bonnes conditions. Ils en souffrent, et leurs conditions de travail se dégradent.*

Pour FO DGFIP Moselle, la priorité restera la santé et les conditions de travail des agents, et tant pis pour le service public !

Nous défendrons, comme nous l'avons toujours fait, les demandes des agents (mutations ou autres), même si le service public doit en pâtir. N'en déplaise à certains.

FO a interrogé la direction sur les travaux qui devaient (depuis belle lurette) avoir lieu à l'accueil, et qui devaient être terminés avant la campagne.

Réponse : impossibilité technique de les faire avant (mais il y a encore de l'espoir juste après la campagne, et juste avant les vacances...nous ne pouvons que saluer le bel optimisme de la direction!).

Et la direction nous a expliqué que, non, il n'y a jamais eu de promesses faites. Les travaux avant la campagne n'étaient qu'un objectif, et non un engagement. Cette subtilité sémantique nous avait complètement échappé, et nous en sommes désolés.

FO invite tous les agents à se souvenir de cette subtilité lors des prochains entretiens professionnels, lorsque votre supérieur hiérarchique vous reprochera de ne pas avoir atteint vos objectifs...

Point sur la motion intersyndicale des BDV

Des réponses sont attendues pour le prochain CSAL.

Les futurs travaux à la Trésorerie Amendes

Le projet de sécurisation prend du retard, et la direction est en attente du passage de la commission de sécurité.

Sur les travaux propres à la cité administrative, cela générera quelques changements d'organisation : seul subsistera l'accueil à la trésorerie. Les autres agents seront transférés dans d'autres bureaux en attendant la fin des travaux.

FO a rappelé le caractère particulier de la trésorerie amendes, et du public reçu, qui peut vite devenir agressif. Et l'installation des caméras, malgré son caractère dissuasif, n'empêchera pas certains d'être violents.

Qui va avoir accès aux caméras ? Comment l'agent d'accueil pourra-t-il manifester un problème qui survient ? Pour **FO**, il n'est pas question d'abandonner seul ou quasiment l'agent d'accueil de la trésorerie amendes.

L'installation d'une badgeuse à la cité administrative

Avec l'arrivée du SGC au sein de la cité, la DDFIP devient l'administration principale à la cité administrative.

FO a demandé si une badgeuse était prévue pour éviter aux agents de badger sur leur PC, et a

demandé à ce qu'un sondage soit effectué au SGC et au SIE sur l'opportunité de son installation. La direction s'est engagée à le faire par le biais des chefs de services concernés.

Le site de Sarreguemines

Plusieurs demandes, réitérées sur le registre SST, devraient faire l'objet de travaux sur le site de Sarreguemines : isolation phonique des locaux, déplacement de mopieurs dans les couloirs, vérification des issues de secours.

La porte au RDC, et qui donne accès au public, n'est toujours pas sécurisée (alors qu'elle avait été signalée depuis plus d'un an) : un devis devrait être signé.

Pour les escaliers, non accessible aux PMR, l'enrobage devrait être refait prochainement.



**C'EST
POUR VOUS
QU'ON SE BAT !**

Focus Médiation de projet (extrait Ulysse)

La médiation de projet

À qui la proposer ?

Elle est offerte à l'ensemble des acteurs participant au projet de transformation, sur saisine des directions.

Dans quels objectifs ?

- Anticiper les conséquences relationnelles inhérentes à tout changement.
- Réfléchir individuellement et collectivement aux futures interactions d'un collectif de travail.
- Aboutir à un plan d'actions concrètes, finalisé avec la direction et à un suivi/bilan réalisé par les médiateurs.

Quel processus d'intervention ?

1. Exploitation d'un questionnaire individuel anonyme.
2. Réunions de travail en sous-groupes.
3. Synthèse des échanges en réunions collectives.
4. Réunion de restitution avec la direction.
5. Retour d'expérience après une période de fonctionnement du nouveau service.

