



COMPTE RENDU CHSCT 24 et 27 NOVEMBRE 2020

Point sur la crise sanitaire

Pour la **DGDDI** pas de nouveaux cas depuis le point du 16 novembre.

Sur la question des gilets porte plaque individuels le secrétariat Général précise que les agents se relaient les armes lourdes mais pas le gilet porte plaque qui doit être désinfecté et aéré avant d'être porté à nouveau par un autre collègue (113 agents à la DR de Lille pour 42 gilets et 213 agents sur la DR de Dunkerque pour 54 gilets). Ce protocole est validé par la centrale en liaison avec la médecine de prévention.

Toutefois, il ne remet pas en cause notre revendication qui porte sur une dotation individuelle de gilets sur mesure adaptés à toutes les morphologies et de plaque de protection plus solides.

La Présidente indique qu'il n'est pas possible d'acheter ces équipements sur le budget du CHSCT s'agissant d'effets relatifs à l'armement selon une directive du secrétariat Général.

L'ensemble des représentants syndicaux demande que la présidente du CHSCT porte notre revendication de dotation individuelle pour impulser des évolutions, comme cela fut le cas par le passé.

FO Finances 59 rappelle que le CHSCT du nord a porté ce dossier au CHSM il y a près de 3 ans et qu'une étude ergonomique a émis un avis favorable. Or, depuis la DGDDI se mure dans le silence. Cette revendication sera relayée par nos soins à nouveau lors du CHSM du 16/12/2020.

Même situation à la **DRFIP** hormis 2 cas au PC sécurité de l'immeuble Kennedy. Le télétravail continue à se déployer. 515 (408 TINY, 107 portables) matériel télétravail ont été livrés à ce jour, soit plus **66%** des demandes formulées (776).

Un point de vigilance sur les chiffres relatifs au télétravail est porté sur la comptabilisation des personnes non présentes sur site et plus particulièrement des collègues nomades.

FO Finances 59 souligne que pour ce qui concerne la sécurité sanitaire le seul chiffre significatif reste le taux en présentiel.

Sur notre demande de créer des aménagements porte diminuer la contrainte du port du masque, la DRFIP indique qu'il n'est pas envisageable de déroger à son obligation ce qui n'est au fond pas notre demande. Elle répond également qu'il n'est pas envisageable de poser des plexiglas partout alors que c'était la préconisation faite lors de la première phase de la crise en mars. Il n'est pas non plus envisageable de faire des rotations dans les bureaux individuels car cela suppose un nettoyage systématique après chaque passage. Le docteur Caron précise qu'il est intéressant d'instaurer des rotations en présentiel en utilisant le vecteur télétravail de sorte que les espaces ne soient occupés que par un agent à la fois ce qui libérerait du port du masque. La DRFIP répond que cela est la vertu principale du télétravail, toutefois, dans la mesure où le maintien de toutes les missions est la règle le constat est que bien des tâches ne peuvent être dématérialisées. De facto l'organisation des rotations reste difficile dans bon nombre de sites. **FO Finances 59** revient alors sur sa demande de fourniture de masques jetables dont l'usage est plus tolérable que celui des masques grand public fournis aux collègues mais la direction refuse et se retranche derrière la fourniture de masques grand

public par le biais du marché préfecture.

A la **DIRCOFI** le recensement des effectifs se fait sur la base d'un fichier quotidien qui recense les sédentaires codifiés en télétravail ainsi que les nomades en télétravail qui sont en visite ou à leur domicile. Sur cette base le taux en présentiel tourne chaque jour autour de un tiers en présentiel et deux tiers en télétravail.

Les débats relatifs à la position dans SIRHIUS des **collègues nomades** met en relief une différence de positionnement entre la DRFIP et la DIRCOFI qui mérite d'être évoquée en comité technique local .

La situation de **l'INSEE** n'amène pas d'observation du CHSCT dans la mesure où la plupart des agents sont placés en télétravail et qu'un suivi des collègues est initié pour pallier les risques liés à l'isolement.

Les collègues des autres services du ministère sont majoritairement dotés pour le télétravail et leur position n'appelle pas d'observation sur le plan sanitaire.

Situation de Lille Amendes

La direction indique l'arrivée de un cadre A et de cadres B depuis le 1^{er} septembre en plus des cadres B stagiaires arrivés en mai. Elle précise de plus qu'un nouvel IDIV est maintenant implanté pour aider au management. La DRFIP mène également, avec le centre interrégional de formation, une action de conversion du module de formation AMD en distanciel, modalité qui permettra en audio ou vidéo à un formateur de guider les stagiaires. Deux autres modules, recouvrement et recouvrement forcé sont également prévus mais en présentiel. L'accueil du public est fermé l'après-midi pour permettre les travaux de back-office. La DRFIP a pris contact avec la médiation sociale qui ne peut se mettre en place de suite dans le cadre de la crise. Une réflexion sur la méthodologie est également en cours pour permettre de fluidifier les process, notamment sur le gracieux. Une demande de vacataire est en cours d'évaluation ainsi que l'affectation d'agents de l'équipe de renfort. L'IDIV n'a pas reçu de lettre de mission, implicitement pas nécessaire selon la DRFIP alors que le rôle de chacun nécessite d'être positionné clairement étant donné le passif lié au management. Laurent Grave évoque cependant qu'une réunion de cadrage s'est tenue avec la chef de service et l'adjointe. Toutefois, factuellement les collègues constatent qu'il demeure des tensions dans l'encadrement. Laurent Grave expose que l'ambiance générale du poste s'est améliorée. **FO Finances 59** souligne qu'il convient de ne pas occulter les problèmes de management. En outre demeurent les problématiques d'effectif, les arrivées compensent à peine les départs, et des problématiques liées à l'accueil qui reçoit des usagers pour des questions relatives à l'assiette de produits fiscaux. Par ailleurs la politique de poursuites est maintenue alors que la compta présente un retard de 45 jours. **FO Finances 59** interroge la direction sur la persistance de ce sujet alors que le DRFIP suit chaque mois les dates des derniers relevé Banque de France comptabilisé pour s'assurer que les opérations sont passées conformément à la réglementation.

Les membres du CHSCT constatent que la situation de Lille Amendes peine à évoluer favorablement. S'il est audible que l'amélioration attendue suite à la mise en œuvre des mesures n'est pas instantanée, les représentants du personnel restent inquiets sur la situation du poste .

FO Finances 59 déplore en outre qu'il aura fallu attendre un droit d'alerte pour que la hiérarchie directionnelle entende la souffrance des collègues et envisage la mise en œuvre de solutions alors même que la situation de Lille Amendes a été évoquée de longue date par **FO Finances 59** dans cette instance mais aussi au comité technique local. Cela révèle les difficultés relatives au dialogue

social et dont les conséquences sont supportées par les collègues.

Règlement horaire variable à la DIRCOFI

Alors même que les horaires variables concernent plus de 80 000 agents à la DGFIP et de nombreux agents à la DIRCOFI sans que cela entraîne de difficultés, il apparaît que la réticence des collègues de la DIRCOFI face à ce changement est symptomatique d'un malaise plus profond lié à la communication.

FO Finances 59 attire l'attention de madame Marchand sur ce point et décide de voter contre compte tenu de l'avis des collègues.

Travaux de désamiantage site DIRCOFI Boulogne sur Mer

L'absence d'expert côté administration malgré nos demandes ne permet pas d'envisager un débat constructif sur la problématique amiante de ce site.

FO Finances 59 a rappelé la position de notre fédération qui est la priorité donnée au désamiantage total.

Projet d'implantation d'une borne WIFI à la brigade d'ARRAS

Aucune observation de la part des membres du CHSCT.

Point sur la situation du centre de contact de Lille Cité

Ce point de situation fait suite au droit d'alerte relatif à la mise en place d'une mission de renseignement des entreprises liée à la crise COVID.

FO Finances 59 souligne que l'état d'urgence liée à la crise sanitaire n'exonère pas la DRFIP et la SRP des dispositions des articles L421-1 à 5 du Code du Travail et notamment de l'article L421-1 qui dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent d'une part des actions de prévention des risques professionnels, d'autre part des actions d'information et de formation et enfin la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Or, d'ores et déjà, nous constatons de graves répercussions sur la santé des agents (troubles comportementaux, trouble du sommeil et arrêts maladie) subséquentes aux conditions de travail, répercussions prévisibles et évoquées dans le cadre des débats relatifs au droit d'alerte.

Parmi les facteurs de risques nous notons plus particulièrement :

-L'**insécurité de la situation** relative au changement de métier sans y être préparé.

Cette insécurité est renforcée par le manque de fluidité dans la communication mesures gouvernementales qui évoluent rapidement sans que les collègues aient connaissance des changements suffisamment en amont. Ainsi ne sont-ils pas placés en capacité de fournir des éléments consolidés malgré le réel investissement dont ils font preuve au bénéfice des usagers. Les **exigences de cette mission** génèrent des troubles importants d'autant que la documentation et la formation sont très insuffisantes. FO Finances 59 constate qu'**aucune visibilité** sur la fin de cette mission n'est possible et que demeurent de très larges questionnements sur l'avenir eu égard à la nature même de la mission et du rapprochement avec des missions URSSAF.

-Des difficultés liées au contact de la **souffrance des usagers**.

FO Finances 59 note que les agents ont pu suivre une formation d'une demi-journée sur la gestion des situations de crise suite à notre demande . Toutefois, sans présumer de la qualité de la formation ,il est à craindre qu'elle ne sera pas suffisante pour limiter les **exigences émotionnelles** dans un contexte qui se dégrade de jour en jour notamment pour les entrepreneurs.Enfin, les collègues sont placés 5 heures par jour en communication en état téléphone ce qui représente un volume important eu égard aux difficultés constatées .Force est de constater que l'avis du médecin de prévention et des ergonomes du ministère qui préconise 4H30 de temps de téléphone n'est pas suivi alors même que cette disposition permettrait de réduire le risque d'exposition .

Sur ce point particulièrement, les membres du CHSCT demandent que la DRFIP prenne l'attache de la SRP et se positionne dès demain sur la durée du temps d'appel. À défaut ou si refus, l'inspection du travail sera informée dans le cadre de sa saisine suite au désaccord persistant découlant des débats relatifs au droit d'alerte.

Protection fonctionnelle et anonymat

Dans le cadre de la protection fonctionnelle, dès lors que la situation le justifie, les directions indiquent qu'elles incitent le collègue à porter plainte et font un signalement au procureur de la république au titre de l'article 40 du livre des procédures pénales. Elles accompagnent alors l'agent dans le cadre de la protection fonctionnelle.

FO Finances 59 demande aux directions de faire une communication auprès de tous les agents pour rappeler le cadre de la protection fonctionnelle.

Sur l'anonymisation des procédures, à la DGDDI c'est déjà acté dans le cadre de procédures ciblées. C'est également le cas que ce soit pour la surveillance ou les opérations commerciales depuis 2018 en douane. A la DIRCOFI, les principes retenus sont que les actes peuvent être anonymisés pour tous les délits susceptibles d'entraîner une peine supérieure à 3 ans et également les situations pour lesquelles la DRICOFI est requise. La pratique tend à se généraliser alors que les débuts ont été assez timides.

Il apparaît toutefois que le champ d'application risque d'être limité à des situations dont on peut craindre qu'elles puissent mettre la sécurité des agents en danger même si au sens du directeur tous les agents sont potentiellement éligibles à la DIRCOFI. Il est à craindre , aux vues de la multiplication des fiches de signalement reprenant des menaces, que l'anonymisation devienne une nécessité pour toutes les directions afin de prévenir la potentialité de passage à l'acte d'usagers sans passif connu dans le contexte de crise socio-économique majeure.

L'information pas confirmée mais hautement probable est que l'anonymisation devrait se faire par le biais de la délivrance d'une carte professionnelle avec un numéro. Ce sera à l'appréciation des directions locales mais pourrait se faire également à l'initiative des agents

La question des plaques d'immatriculation anonymisées n'est pas reprise dans le projet.

Accidents de travail, fiches de signalement et registre santé sécurité au travail

Une interrogation se pose sur l'accident de travail refusé à un agent alors qu'il s'agit d'un événement survenu lors du trajet domicile travail.Le rejet est motivé par la date de la demande hors délai. Cela révèle une méconnaissance des règles applicables en matière d'accident de travail.

FO Finances 59 rappelle donc à cette occasion que toute survenue d'un incident portant atteinte à la santé physique ou mentale pendant les heures de travail et sur les trajets domicile travail doit faire l'objet d'une déclaration d'accident de travail d'abord auprès du chef de service puis aux services RH.

Étant donné la lourdeur de l'ordre du jour, la séance est interrompue pour reprendre le 27 .

Questions diverses

Suivi budgétaire

À ce jour reste un solde disponible de un peu plus de 12 000€, compte non tenu d'un projet de pont élévateur pour la brigade de Maubeuge dont on attend la faisabilité comptable sur l'exercice 2020. De nombreuses pistes sont évoquées , le choix sera arrêté lors des groupes de travail qui se tiennent la semaine prochaine. Parmi les demandes à l'initiative des représentants du personnel, nous sommes revenus sur la dotation de gilets individuels en douane qui ne rentre pas dans les critères retenus par le secrétariat général. Nous maintenons que la dotation de gilets individuels peut être une initiative des CHSCT locaux à valeur de test comme cela fut le cas par le passé de bien des équipements qui figurent aujourd'hui dans le vestiaire des agents de la douane.

Centre de contact

La mission SRP a émis un avis défavorable à notre demande de mettre en conformité les horaires de téléphone avec les préconisations de la médecine de prévention et des ergonomes du ministère. Elle s'appuie sur le fait qu'aucune doctrine n'est arrêtée . La direction locale n'est donc pas en capacité de répondre favorablement.

Constatant qu'il n'est pas utile de discuter plus longuement, les représentants des organisations syndicales indiquent à la DRFIP qu'une motion relative au temps de téléphone sera annexé au droit d'alerte transmis à l'inspection du travail.