



## **Sections du PUY DE DOME**

COMPTE-RENDU chsct du 3 décembre 2020

Le CHSCT du Puy-de-Dôme s'est tenu en distanciel.

Les délégués FO ont lu cette liminaire

Monsieur le Président,

Cette pandémie a confirmé toute l'importance des CHS-CT et les représentants FO-Finances 63 tiennent à rappeler leur attachement à cette instance. Nous continuons et continuerons à exiger l'abrogation de la loi scélérate sur la transformation de la Fonction Publique qui renvoie cette instance au second plan dans une sous-commission théodoule du Comité Social d'Administration.

A l'INSEE, le recensement de la population est reporté à 2022. Cette décision est tombée le 26 novembre dernier sans que les agents en soient avertis avant. Ils travaillaient depuis mai 2020 pour mener à bien cette mission régaliennne et ont le sentiment de subir un tsunami.

Les travaux liés au recensement 2021 s'arrêtent du jour au lendemain. L'inquiétude est immense.

L'incompréhension de nombreuses mairies impacte également les agents qui sont en relation avec elles.

Les représentants FO s'étonnent de la volonté obsessionnelle de l'administration de poursuivre les réformes, notamment sur le nouveau réseau de proximité à la DGFIP alors que la pandémie de Covid 19 sévit toujours. Ou encore en douane, qui risque de perdre tout un pan de son identité par le transfert des taxes ...sans parler des emplois qui vont être supprimés ?

### **Les réformes prévaudraient-elles sur la santé et la sécurité des agents ?**

En ce qui concerne l'ordre du jour, les représentants FO-Finances 63 prennent acte des propos de la Ministre du travail du 29 octobre 2020 « le télétravail n'est pas une option mais une obligation pour les travailleurs, salariés ou indépendants qui peuvent exercer leur activité à distance» .

Ces propos sont confortés par la circulaire de la FPE (29 octobre 2020) ainsi que la foire aux questions de la DGAFP: «le télétravail constitue dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent» et de rajouter que: «lorsque les missions peuvent être totalement ou principalement exercées à distance, les agents publics doivent impérativement être placés en télétravail 5 jours/semaine ».

La DGAFP souligne que pour les collègues sur site, leur présence doit être réduite au maximum pour les tâches «non télétravaillables».

Ce bouleversement par la mise en place massive de cette nouvelle forme de travail doit être encadrée et un bilan doit être envisagé. Ce monde sans contact peut être déstabilisant pour certains de nos collègues et il faut être vigilant sur le bien être au travail qui n'est plus réservé aux lieux de travail traditionnels.

De plus après cette crise, le télétravail ne doit pas devenir une norme qui s'imposerait à tous. Il doit être encadré et volontairement choisi, en ayant pleinement et concrètement mesuré ses conséquences psychologiques et pratiques

Quand on parle de conditions de vie au travail de nos collègues, nous sommes en droit de nous interroger notamment sur le passage en force du Nouveau Réseau de Proximité à la DGFIP. Notre ressenti, conforté par nos appels téléphoniques auprès des collègues, confirme que tout est fait dans l'urgence et à la va-vite avec l'impression que tout est mal préparé. La nouvelle numérotation des budgets en urgence pour le 3 décembre annoncé aux collègues le 1<sup>er</sup> décembre illustre bien cette marche forcée.

A moins d'un mois de l'échéance, il a fallu dire aux collectivités que la journée complémentaire sera réduite à la portion congrue et cela entraîne un stress supplémentaire pour nos collègues. De plus, ces mêmes collègues ont été heureux de recevoir les cartons de leurs futurs déménagements... Et d'apprendre qu'en plus de leur travail dans des conditions dégradées, ils vont aussi se transformer en déménageurs en confectionnant eux-mêmes ces fameux cartons !!! Le condamné tresse sa propre corde. Le tout toujours dans un contexte sanitaire dégradé...

A cela se rajoute l'inquiétude d'un nouvel environnement de travail et de nouvelles pratiques. Certains collègues sont très polyvalents et suivaient une collectivité dans son ensemble... Dans une grande unité, ce travail va être morcelé et sera beaucoup moins intéressant, beaucoup moins valorisant comme l'a fait remarquer le médecin de prévention dans sa note sur le NRP

Nous profitons de ce CH-SCT pour dénoncer une fois de plus les nombreux dysfonctionnements applicatifs rencontrés ces derniers mois par les collègues. Ces problèmes d'indisponibilité ou de lenteur de nos applications informatiques dégradent non seulement notre image vis à vis des usagers mais également nos conditions de travail. Nos réseaux informatiques sont saturés, les organisations syndicales l'affirment depuis des années ! Mais comme d'habitude, au nom de la rigueur budgétaire, nous payons tous aujourd'hui, ce manque d'investissement.

### **Pour rappel, le budget informatique de la DGFIP a baissé de 22% entre 2012 et 2017...**

Il est toujours facile dès lors d'annoncer des crédits supplémentaires lorsque ceux-ci ont drastiquement réduits antérieurement.

Alors que le grand timonier de la DGFIP communique par tous les moyens mis à sa disposition et répand sa bonne parole, Jérôme FOURNEL est très peu loquace sur le rapport social 2019 mais on peut le comprendre, tant celui-ci dresse un constat d'une situation sociale dégradée, doux euphémisme pour masquer une réalité plus sombre, à savoir une situation explosive et des agents au bord de la crise de nerfs.

Nous joignons en annexe de cette liminaire des extraits du rapport.

Pour clôturer cette liminaire, nous tenons à vous faire part aujourd'hui de notre position concernant le dialogue social.

Au sein des administrations économiques et financières, vous multipliez les rendez-vous avec les OS, alors même que tous les sujets de désaccord liés aux restructurations programmées et aux nouvelles formes de management en préparation ne sont pratiquement jamais abordés ou du moins pas de manière suffisante selon nous.

A Force Ouvrière, nous avons toujours réfuté le terme de partenaires sociaux. Non, Mr le président, nous ne sommes et nous ne serons jamais, ni vos partenaires, ni vos relais. Chacun sa place et chacun son rôle, les directeurs ont loyauté aux directives des DG pour appliquer les réformes en cours et nous, nous demeurons loyaux à nos principes d'indépendance pour défendre au mieux les intérêts des personnels que nous représentons.

Nous sommes là, face à vous, pour combattre par tous les moyens vos réformes, vous apporter la contradiction quand cela nous semble nécessaire et dénoncer certaines dérives en cours ou à venir, notamment sur la gestion des personnels.

Et c'est ce genre de dérives que nous voyons dans le guide de management sur l'accompagnement aux transformations au sein de la DGFIP.

Comment un tel guide a-t-il pu être rédigé alors même que la direction générale se dit soucieuse des conditions de vie au travail de ses équipes ?

Comment la direction générale peut-elle expliquer à ses cadres que la courbe du deuil (tristement célèbre pour avoir été pointée du doigt lors du procès France Télécom) peut être un outil à leur service pour accompagner leurs collaborateurs dans le changement ?

Comment la direction générale peut-elle inciter les encadrants à classer, pour ne pas dire trier, leurs collaborateurs et non plus agents en 3 catégories : les engagés-constructifs, les passifs-déchirés-hésitants puis les opposants irréductibles ?

Comment pouvez-vous faire porter à vos cadres de proximité cette sale besogne alors même qu'ils se débattent déjà quotidiennement pour remplir leurs objectifs ?

En multipliant les réunions avec nous de manière aussi quasi-caricaturale, Mr le président, reconnaissez cette fois-ci que la ficelle est grosse !

Nous affirmons que nous sombrons ces jours-ci dans le ridicule, dans une mascarade de dialogue social .

Il s'agit une fois de plus d'une opération de communication et d'enfumage montée par les Directions Générales et que vous vous appliquez à mettre en œuvre. Elle permettra, à vous comme aux directeurs généraux, d'affirmer que le dialogue social atteint des niveaux jamais égalés.

***N'en déplaisent aux directeurs généraux et peut-être à vous même, nous ne sommes pas et nous ne serons jamais les relais de l'administration pour qu'elle puisse afficher haut et fort que jamais le dialogue social n'a été aussi dense à la DGFIP, à l'INSEE, à la Douane...***

Les réunions se multiplient certes, que ce soit au niveau national comme au niveau départemental, mais jamais nos administrations n'ont été aussi sourdes à nos légitimes revendications et jamais elles ne nous ont aussi peu écoutés...

Les administrations économiques et financières se refusent à entendre la colère qui gronde dans les services ainsi que les multiples inquiétudes des personnels concernant leur avenir.

### **Annexes jointes à la liminaire**

Ce qui suit sont des extraits du rapport social de 2019

## **LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

### **Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pose les fondements d'une profonde rénovation du cadre de gestion des ressources humaines pour plus de 5,5 millions d'agents, au sein des trois fonctions publiques. La loi se structure autour de cinq orientations principales :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- renforcer l'égalité professionnelle.

## **Les perspectives 2020**

---

La concertation se poursuivra sur les sujets prioritaires existants :

- les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- la réflexion portant sur la mise en place des comités sociaux d'administration issue de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et la politique ministérielle en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- la politique ministérielle en matière d'action sociale ;
- le développement du télétravail au sein des ministères ;
- les questions de santé, sécurité, conditions de vie au travail.

## **Les mouvements sociaux en 2019**

Les 3 mouvements les plus mobilisateurs pour les MEF ont été :

- **Le 14 mars 2019**, participation moyenne de 22 % (22 506 grévistes) : mouvement ministériel pour la défense des missions, des emplois, des conditions de travail, des rémunérations et contre les réformes en cours notamment à la DGFIP et à la DGDDI ;
- **Le 9 mai 2019**, participation moyenne de 21 % (20 232 grévistes) : mouvement Fonction publique contre le projet de loi de transformation de la fonction publique ;
- **Le 5 décembre 2019**, participation moyenne de 36 % (35 592 grévistes) : journée nationale interprofessionnelle contre le projet de réforme des retraites.

Au niveau directionnel et local, la **DGDDI a connu une grève de deux mois et demi**, pour l'amélioration des conditions de travail, de la rémunération et des retraites de la branche surveillance. Ce mouvement s'est conclu par un accord négocié signé le 17 mai 2019. Cette direction a aussi connue des mobilisations liées au Brexit et au projet de transfert du recouvrement de taxes vers la DGFIP.

La DGFIP a connu des mobilisations importantes en lien avec la transformation du réseau territorial et les conditions de travail (**taux de 36 % de grévistes le 16 septembre 2019**).

L'année 2019 a été marquée par un retour à un niveau de conflictualité élevé avec 208 476 journées de travail perdues pour fait de grève, soit un niveau qui n'avait pas été aussi élevé depuis l'année 2010, année de forte mobilisation contre la relèvement de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans (334 834 journées de travail perdues) - voir graphique ci-dessous.

L'augmentation du nombre de journées perdues de 2018 à 2019 est de 148 %. Le conflit interprofessionnel contre la réforme des retraites à points a généré 61 365 journées de grève, soit 29 % du total des journées perdues.

### **Évolution du nombre de jours de grève de 2015 à 2019 rapporté aux effectifs en fonction au 31 décembre de l'année**

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de jours de grève de l'année	38 739	97 071	65 990	84 059	208 476
Effectifs en fonction au 31 décembre de l'année	144 455	142 214	140 435	138 067	135 360
Nombre de jours de grève pour 10 000 agents	2 681,7	6 825,9	4 699	6 088	15 401

**Taux de télétravailleurs en 2019 environ 5,3 %**

## Les risques professionnels

---

nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	16
nombre de décès imputables au service	1
nombre d'accidents du travail sur le lieu de travail	1 440
taux de couverture interministériel des agents par un médecin de prévention	130 %
taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	90 %
pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours	100 %
nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents	7 %
nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant du personnel avec arrêt de travail	8
nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant du personnel sans arrêt de travail	1
nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant des usagers avec arrêt de travail	10
nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant des usagers sans arrêt de travail	12
Taux de rotation (hors administration centrale)	5,08 %

En réponse à notre liminaire, le chef du SAR de l'INSEE a indiqué que le report du recensement n'est pas du à l'administration mais à la réticence des communes de l'organiser et notamment de la ville de Paris. Pour les collègues en charge du recensement, des opérations de qualité leur sont attribuées en attendant la reprise d'une activité normale.

Pour la DGFIP, le directeur ne souhaite pas revenir sur le NRP car ce sujet a fait l'objet de débats lors d'instances antérieures.

A l'avenir, le télétravail implique la nécessité de ne pas couper les télétravailleurs de leur service mais pour le moment ce télétravail sanitaire a pour objectif de casser la progression de la pandémie.

### **Point 1 : Approbation du PV du CHSCT du 23 juillet 2020**

Le PV n'appelant aucune remarque, il est approuvé à l'unanimité.

### **Point 2 : Accidents de service 2020**

pas de remarque particulière

### **Point 10 : Information sur les agents du SIP sud après leur réinstallation**

L'ordre du jour a été modifié pour permettre aux intervenants du CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment, a été créé en 1947, est un établissement public et a pour mission de garantir la qualité et la sécurité des bâtiments) de présenter le rapport des analyses de Berthelot.

A la suite des travaux réalisés en 2018 dans l'aile C du bâtiment de Berthelot, des collègues avaient développé des symptômes de gêne respiratoire, de picotements des yeux, etc .

Après une première étude qui avait mis en évidence la présence de décane (Composé Organique Volatile), les délégués du CHSCT avaient demandé au CSTB de réaliser une étude plus approfondie pour essayer de trouver les causes de ces troubles.

Le CSTB a donc présenté les résultats de cette étude

- Les locaux sont régulièrement aérés par les agents.
- les locaux sont soumis à des variations de température.
- les bureaux ne génèrent pas eux-mêmes les COV.

85 COV ont été mesurés et 82 ne sont pas détectables.

Pour ceux qui ont été détectés, la somme totale de la concentration des COV varie de 8 à 15  $\mu\text{g}/\text{m}^3$  d'air, Ces chiffres sont largement inférieurs à la valeur guide allemande (300  $\mu\text{g}/\text{m}^3$  d'air).

3 polluants ont été mesurés

- le toluène, hydrocarbure qui ne dépasse pas 2,1 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ . Les sources de ce COV sont la combustion, les matériaux de construction et d'ameublement ainsi que les produits de bricolage et d'entretien
- 2 siloxanes dont les mesures se situent dans la moyenne retrouvée dans la littérature internationale. Les sources de ces COV sont les produits d'hygiène corporelle.

Les températures observées à Berthelot sont un peu basses par rapport à la moyenne observée dans les bâtiments abritant des bureaux. Le taux de renouvellement d'air est entre 0,33 et 0,44 (il faut entre 2 et 2h30 pour un renouvellement complet de l'air pour les bureaux de Berthelot. Le taux de 1 correspond au renouvellement complet de l'air en une heure) ce qui est normal pour un bâtiment de cet âge .

Le taux de décane qui avait été mesuré par APAVE était du à l'installation récente des sols collés et des matériaux nécessaires à leur mise en place.

La solution serait l'installation d'une VMC et l'amélioration de l'isolation du bâtiment.

### **Point 3 : Travaux à la DDFiP 63**

L'installation de la paierie départementale est repoussée au 3ème trimestre 2021. La crise sanitaire a bouleversé le calendrier d'exécution des travaux.

Le restaurant administratif de Berthelot sera ouvert fin février début mars 2021.

### **Point 4 : Retour d'expérience à la DDFiP 63**

la direction générale a souhaité un retour d'expérience suite à la crise sanitaire. Il s'agit de déterminer les points positifs et négatifs pour en tirer des enseignements en cas de nouvelle crise.

Le ressenti des participants a été une satisfaction générale d'avoir assuré collectivement les missions prioritaires.

### **Point 5 : Présentation pour chaque direction des mesures d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire**

A l'INSEE, 100 % des agents sont en télétravail. Sont autorisés à venir sur le site un collègue en situation de handicap ainsi que les collègues qui n'ont pas chez eux une connexion satisfaisante. Si des collègues vivent mal le confinement, ils sont autorisés à venir sur site,

A la direction régionale de la douane, le télétravail est devenue la règle avec à minima 3 jours par semaine. Les agents de la BSI sont soumis à un protocole strict : port du masque, repas en décalé dans le local social et pas plus de 3 agents par véhicule avec port du masque.

A l'ENFiP, depuis la rentrée des vacances d'octobre, les inspecteurs et les contrôleurs stagiaires effectuent leur scolarité en distanciel. Le retour dans l'établissement n'est pas connu. On parle de fin janvier, début février.

Pour les personnels, entre 20 et 30 agents sur 110 sont présents chaque jour avec 2 à 3 jours de télétravail par semaine.

Des achats de câbles pour la connexion informatique de formateurs travaillant chez eux sont en cours.

A la DDFiP, le dernier comptage fait état de 40 % de télétravailleurs.

### **Point 6 : Audit SOCOTEC sur les mesures sanitaires mises en œuvre**

La direction générale a mandaté la SOCOTEC pour réaliser un audit qui s'est déroulé en juillet dernier. Il portait sur les mesures de prévention prises dans le cadre de la crise



sanitaire. Un seul site de la DDFiP a été audité dans le Puy-De-Dôme, Berthelot. Le rapport indique dans ses conclusions que ces mesures sont bonnes pour entraver la pandémie et préconise de les continuer.

### **Point 7 : Suivi des registres hygiène et sécurité**

les registres n'appellent pas d'observations particulières hormis 3 points :

- pour la trésorerie du CHU, l'entreprise en charge de l'entretien de l'ascenseur défaillant a été contactée,
- pour la demande d'un collègue en situation de handicap à Berthelot pour un nouveau téléphone, le médecin de prévention va être contacté pour que le CHSCT en soit saisi.
- pour l'INSEE, l'achat d'un véhicule à boîte automatique n'est pas du ressort du CHSCT.

### **Point 8 : Suivi des crédits 2020**

Au 1<sup>er</sup> décembre, les crédits délégués s'élevaient à 202.897 € et les opérations autorisées à 201.824,17 € soit 99,47 % de crédits consommés, La climatisation du site d'Issoire va être entreprise.

### **Point 9 : Mesures du radon**

16 sites de la DDFiP ont fait l'objet de mesures du radon. 2 sites ont des taux supérieurs aux normes : Cunlhat et Montaigut en Combraille. Les préconisations ont été transmises aux agents, à savoir l'aération des locaux 3 fois par jour.

L'atelier de l'INSEE va faire l'objet de nouvelles mesures. En attendant, l'agent du site s'y rend le moins souvent possible.

### **Questions diverses**

Le collègue douanier qui a été nommé à la trésorerie de Dompierre sur Bresbe n'a pas été encore averti de la date de fermeture par la direction locale. Le président va contacter son homologue de l'Allier pour apporter une réponse au collègue et madame LAIGNEL, assistante de service social va prendre contact avec son homologue de l'Allier pour évoquer ce dossier.

Les délégués du CHSCT:

Titulaires: Christine PEREIRA ( FO-DGFiP ) - Jean Marc LE FAY ( FO-DGFiP )

Suppléants: Françoise MEHEL ( FO-Douanes ) - Hélène SEGALT ( FO-INSEE ).