



## COMPTE-RENDU DU CHSCT DU 30 JUIN 2021

A la demande des représentants FO-DGFIP68 au cours du groupe de travail « Formations » du 22 juin 2021, l'ordre du jour sera abordé différemment, la séance débutera par le point II) Présentation du rapport d'enquête menée sur le site de Saint Louis afin de libérer les intervenants extérieurs de l'entreprise Aliavox et de garantir la confidentialité des échanges sur les autres points inscrits.

### **I) Présentation du rapport d'enquête menée sur le site de Saint Louis :**

**- Discussion sur les préconisations à mettre en œuvre et :**

**- Choix des préconisations (pour avis)**

La présentation du rapport a été l'occasion pour les membres du CHSCT de faire le point sur la situation au SIP de Saint Louis.

Certains problèmes se sont vus apportés des résolutions ou des améliorations (écrêtements, installation immobilière, objectifs fixés, ...).

Pour ceux qui demeurent, qu'ils relèvent du département ou du national, l'ensemble des représentants a unanimement validé et expressément affirmé les préconisations suivantes :

*« Un suicide n'est jamais un acte anodin ! L'étude menée par Aliavox démontre une impuissance et un mal-être dans un contexte de conditions de travail dégradées et inacceptables.*

*Afin qu'un tel drame ne se reproduise plus, le CHSCT exige :*

- des créations d'emplois en nombre suffisant en lieu et place des actuelles suppressions d'emplois,*
- ré-enclencher les affectations des EDR en présentiel sur site,*
- une reconnaissance humaine et pécuniaire pour toutes et tous,*
- le renfort des formations, la reconnaissance du travail des formateurs donnant lieu à décharge de service,*
- Une vigilance accrue des directions et du CHSCT aux TBVS, DUERP et demandes de mutations, en fait, à tous les signes évidents qui expriment de la souffrance au travail.*

*L'audit métier doit permettre d'évaluer les charges de travail réelles par rapport aux charges prescrites.*

*Ce n'est qu'à ce moment-là que nous pourrons collectivement donner une suite à la hauteur du traumatisme collectif.*

*Il faut tenir compte des alertes des agents et des organisations syndicales afin que l'administration, avec les indicateurs dont elle dispose, puisse combattre et éviter la souffrance au travail.*

*Une vraie politique nationale doit être mise en place, la souffrance au travail ne devant pas être banalisée. »*

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour nous apporter une réponse.

Compte tenu des congés et du planning déjà arrêté pour le mois de septembre, il a été décidé que cela se ferait au cours du prochain CHSCT d'ores et déjà prévu le 8 octobre 2021.

### **II) Procès-verbal de la séance du 19 avril 2021 (pour approbation)**

Il a été approuvé par l'ensemble des représentants.

### **III) Questions diverses**

#### **A) Point sur les fiches de signalement DDFIP**

##### 1) Fiche 10 : mise en cause de la probité d'un agent

Le comportement de l'usager a déjà été signalé et les éléments avancés sont difficilement compréhensibles. La centrale a été informée et a analysé la situation pour conclure qu'aucune suite ne devait être donnée. L'agente concernée étant partie en retraite, ces accusations, farfelues, ne l'atteignent plus, cette décision convient aux représentants FO-DGFIP68.

2) Fiche 11 : incivilité vis-à-vis du vigile qui a refusé l'accès avant l'heure de fermeture sur consignes du responsable de l'accueil car la jauge d'accueil était atteinte.

L'usager n'a pas pu être identifié.

3) Fiche 12 : propos racistes à l'encontre du vigile qui avait pourtant bien rempli son rôle en indiquant à l'usager qu'il pouvait gagner du temps en déposant le document attendu par les services dans la boîte aux lettres

La centrale préconise l'envoi d'une lettre d'admonestation, ce qui convient aux représentants FO-DGFIP68.

##### 4) Suivi de la fiche 7 présentée au cours du dernier CHSCT

Le chef de service a indiqué à l'assistante de prévention que l'usager avait depuis réglé ses arriérés et qu'il ne jugeait donc plus opportun de lui adresser une lettre d'admonestation pour ne pas générer de nouvel incident. Les représentants FO-DGFIP68 ont demandé que le chef de service informe l'agent de sa décision.

#### **B) Calendrier à venir**

8/10 : CHSCT DUERP DDFIP  
GT Dépenses : 23 septembre 2021

#### **B) Point sur les formations après le groupe de travail du 22 juin 2021**

En raison de la crise sanitaire, de nombreuses formations validées pour cette année au cours du CHSCT du 11 février 2021 (cf. notre compte-rendu sur le site FO-DGFIP 68) n'ont pas pu se réaliser. Le groupe de travail du 22 juin a été l'occasion de faire le point sur les formations qu'il convenait de maintenir. Les membres du CHSCT ont ainsi revu à la baisse les quantités de sessions commandées auprès des prestataires, ces derniers étant eux-mêmes moins disponibles, ils ont renoncé à certaines formations qui ne s'avéraient plus prioritaires ou incompatibles avec le planning restreint et chargé de fin d'année ou qui ne pouvaient simplement pas être réalisées faute de lieu dédié disponible. Vous trouverez, en annexe 1, le détail des formations envisagées pour la fin de l'année.

Ce groupe de travail a aussi été l'occasion de discuter de la situation particulière de la DDFIP68 face à ses obligations en matière de sécurité incendie et électrique. L'assistante de prévention a une nouvelle fois exprimé sa difficulté à organiser ces sessions de formation. Il faut trop souvent jongler avec les nécessités de service qui aboutissent soit à l'absence de candidatures de certains agents soit à une annulation de dernière minute. Pour les représentants FO-DGFIP68, cette situation n'est pas découverte mais ne peut satisfaire. Nous avons rappelé que nous signalons à notre direction depuis des années que ce sujet est pris avec trop de légèreté et qu'il est grand temps de réagir. Nous avons aussi rappelé que 4 organisations syndicales ont interpellé les acteurs de prévention dont l'ISST notamment sur l'absence de plans et de consignes incendies pour toutes les structures impactées par le NRP et que nous n'avons pas eu de retour concret.

La DDFIP occupe des locaux particuliers, accueille du public et connaît, avec la réforme du NRP, une quantité extraordinaire de déménagements. Les agents, dans la quasi totalité, ne connaissent pas leurs locaux, leurs plans d'évacuation et leurs points de ralliement ! Quant aux agents de la technique, ils sont souvent sollicités pour des travaux électriques.

L'absence de mise à jour des référents et des formations est dangereuse et catastrophique en cas de réel incident. On ne parle pas dans ce domaine d'afficher des mauvaises statistiques mais de conséquences vitales ! Si les difficultés rencontrées par l'assistante de prévention sont une réalité, elles ne sont pas insurmontables ! Si notre direction sait imposer et bloquer des agents pour des formations métiers sur plusieurs jours, il est évident que cela est aussi possible pour les exercices incendie. Et s'il est impossible de contraindre des agents, il serait étonnant de voir des chefs de services refuser si le directeur leur demandait.

Tout est question de volonté et nul ne doute de la force de conviction de notre directeur !

Le CHSCT organise (prestataires, lieux et dates) et finance les formations des agents que ce soit pour les guide/ serre-file, la manipulation des extincteurs et les exercices d'évacuation, il suffit à notre direction de décider de la priorité de ce sujet.

Compte-tenu des échanges, il a été décidé d'évoquer ce sujet au CTL du 12 juillet 2021.

Nous avons également interpellé l'ISST pour qu'en plus des simples retours sur ces fiches de visite, il interroge officiellement notre direction sur sa situation et les risques encourus.

Mathilde LANG (titulaire), Christophe VOGEL (suppléant)