



En complément à la déclaration liminaire inter-syndicale, **F.O.-DGFIP** souhaite aborder plusieurs problématiques d'importance. Nous ne reviendrons pas sur les points déjà abordés, cependant, dans un contexte économique et budgétaire plus que difficile, **F.O.-DGFIP** ne peut que mettre en avant plusieurs difficultés qui régissent au quotidien la vie des agents :

L'une d'entre elle concerne les cadres, surtout après les propos inadmissibles tenues lors du dernier CTL par l'administration. Peut-on considérer qu'il s'agit d'une réponse décalée à une remarque faite lors du CHS CT du 14 mai 2014 ?

**F.O.-DGFIP** avait indiqué qu'il ne fallait pas oublier les cadres, soumis à la fois aux tensions des usagers, des agents et à une surcharge de travail, la conjugaison de ces éléments induisant des situations de souffrance.

A ceci, la réponse de l'administration fut que le rôle d'un cadre est d'assurer une présence permanente.

**F.O.-DGFIP** s'oppose fermement à cette vision du présenteisme qui ne résout en rien les problèmes si ce n'est en reportant sur une personne l'intégralité des problèmes.

De plus, un phénomène se développe de plus en plus : il s'agit du télétravail à domicile « sauvage », dû à une augmentation massive de la charge de travail ! Celui-ci est non quantifié, absent du TBVS et entraîne au demeurant, une dégradation des conditions de travail. En effet, une immersion constante dans le travail ne peut qu'être préjudiciable à la santé de ces agents.

En outre, une déshumanisation des liens professionnels s'installe, le pilotage prend des airs de court terme et une perte du sens du travail se développe, conduisant inexorablement au désengagement des équipes d'encadrement, tous grades confondus.

Malheureusement, comme vous pouvez le déduire aisément, ces remarques valent également pour les catégories B et C. Ces agents souffrent au quotidien des réformes successives, du manque d'effectif qui induit une augmentation considérable de la charge de travail. Le mal-être s'installe.

Dans les sujets à l'ordre du jour, vous faites un point inquiétant sur les formations sécurité. Un plan de formation correspondant réellement au besoin

des personnes doit être mis en place, C'est la raison pour laquelle **F.O.-DGFIP** demande à être associé à la réalisation de ce futur programme.

En effet, **F.O.-DGFIP** a, à de nombreuses reprises, attiré l'attention de l'administration sur l'article L 4121-1 du code du travail et ses obligations.

Ainsi, **F.O.-DGFIP** redemande officiellement le remplacement de l'enseignement du PSC 1 par le SST et ce, afin d'établir une cohérence avec la demande des agents de remplir le DUERP.

En effet, l'objectif de la création de ce document est d'amener chaque agent ou salarié à être l'acteur de sa propre sécurité. Le SST avec sa partie prévention en est le complément.

Si les salariés présents au cadastre de Toulon avaient pu suivre cette formation, ils auraient très probablement empêché le percement de sols amiantés en saisissant leur hiérarchie du risque engendré par cette action.

Le plan de formation doit prendre en compte également les spécificités des équipes de la BLI et des agents techniques, aussi bien pour acquérir des habilitations électriques plus que nécessaires à leurs fonctions, mais aussi en terme de formations en gestes et postures de travail, remplacées par l'INRS par la Prévention Relative aux Risques Physiques car la philosophie d'enseignement a changé : « il n'y a pas de mauvais gestes mais des gestes dangereux ».

Une campagne de rappel concernant l'utilisation des extincteurs ou des formations EPI serait également la bienvenue.

Des formations pour la gestion des conflits doivent être également proposées aussi bien aux agents d'accueil (indispensable au vu des fiches d'incidents) qu'à tout agent demandeur, car nous sommes tous amenés à rencontrer (et heureusement !) des contribuables.

Cette masse de formations peut entraîner un coût. Cependant, il serait bon d'une part de s'interroger sur le pourquoi du non emploi en totalité de la somme budgétisée chaque année. D'autre part, dans le cadre d'une gestion « en bon père de famille », la mise en concurrence des structures avec lesquelles nous travaillons pourrait amener d'autres solutions.

Tout comme **F.O.-DGFIP** avait pu trouver un organisme de formation (ELSE CONSULTANT) pour les formations RPS, nous pouvons vous produire des devis d'autres sociétés.

Comme cela était plus que prévisible, le recours au nouveau marché pour le ménage est inacceptable. La prestation de service se dégrade, les personnels employés n'ayant pas les moyens d'assurer correctement le nettoyage des locaux et des sanitaires alors que les attentes des agents sont fortes. En effet, la qualité et l'entretien des installations sanitaires influent sur le sentiment de respect qu'ils peuvent ressentir au sein de leur environnement de travail.

Autre sujet récurrent : les médecins de prévention !

Les nouvelles missions des CHSCT en matière d'enquêtes et de visites de locaux génèrent une augmentation importante du nombre de groupes de travail, de réunions de CHSCT. La participation des Médecins de Prévention aux CT et aux GT du DUERP et l'augmentation des agents en souffrance nécessitent un investissement de plus en plus important et de nombreux Médecins doivent couvrir des départements non pourvus ou en déficit de Médecins.

C'est le cas dans le Var.

Pour pallier ce manque de médecin, et dans l'attente d'un hypothétique recrutement de médecins, **F.O.-DGFIP Var** demande le recrutement d'infirmiers de santé au travail, professionnels titulaires d'un Diplôme Inter Universitaire de Santé au Travail ou d'une licence de santé au Travail.

A titre d'information, ceux-ci sont autorisés à organiser des visites médicales (art R 4623-30), à réaliser des examens et explorations professionnels, à accueillir des salariés en difficulté pour des problèmes de santé, à mettre en place des actions de prévention (art R4511-15), ainsi qu'à participer au CHS CT. L'article R4623-32 précise le nombre d'infirmiers qui devraient être présents au vu du nombre d'agents, c'est à dire 2 dans notre cas.

La dématérialisation s'étend au sein de nos services, avec le déploiement de doubles écrans. Malheureusement, ces écrans présentent des tailles différentes, ce qui occasionne un constant effort d'accommodation de la part d'agents d'âge variable. Beaucoup se plaignent de fatigue oculaire, de migraines...

**F.O.-DGFIP et CFTC-DGFIP** demandent donc que l'administration fournisse aux agents travaillant à l'aide de doubles écrans du matériel adapté, de même taille.

Concernant les Transports de Fonds, force est de constater la satisfaction des agents et des cadres du CFP du Muy qui depuis juin dernier, n'ont plus à dégager manuellement.

Cependant, les syndicats **F.O.-DGFIP et CFTC-DGFIP** attirent à nouveau votre attention sur la situation du poste de la Roquebrussane.

En effet, ce poste en situation difficile, qui depuis de nombreuses années subit un turn-over et un manque chronique d'agents, est le seul poste dans le Var devant encore affronter des dégagements manuels nécessitant des déplacements piétonniers de plus de 15 min. Nous vous demandons donc que ce poste soit relié au plus vite au protocole de ramassage des transporteurs de fonds.

Une récente discussion avec l'administration nous avait laissé croire que notre direction locale était très attentive au respect des règles et du droit positif. Or, à l'examen des situations dans les SIP, **F.O.-DGFIP** ne peut que constater que ces règles, et notamment celles des affectations nationales et des filières, ne sont pas respectées.

Les responsables de SIP, devant faire face à un manque criant d'effectifs, n'hésitent plus à affecter des agents sans tenir compte de leur filière d'origine. Oui, il faut bien combler les trous ! Mais pas au détriment des agents et des règles en vigueur.

En effet, vous ne pouvez vous retrancher derrière la non conclusion des GT nationaux d'une part, et les anticiper quand cela vous arrange !

Toujours au sujet des SIP, la situation de Toulon ne s'améliore pas, bien au contraire !

Aucun nouvel agent affecté à l'accueil du SIP de Toulon, et le service finit par être tenu... par l'ERD ! Ce mois ci, 3 agents de l'équipe de renfort sont en poste sur la cité, alors que des agents GP sont affectés à l'assiette ! Le syndicat **F.O.-DGFIP** vous demande quelques éclaircissements sur cette situation.

Puisque nous abordons le sujet de l'ERD, là encore, **F.O.-DGFIP** s'interroge à nouveau, et surtout vous interroge, sur la gestion de cette équipe constituée d'agents dont les capacités sont largement reconnues par le plus grand nombre. Cependant, ces derniers temps, ces personnes ressentent un mal-être croissant, dû au manque de reconnaissance et de dialogue de leur hiérarchie : agents affectés pendant de longs mois sur les mêmes missions, connaissances des affectations plus que tardives, travaux non définis...

Cette équipe de spécialistes, pourtant tous volontaires et impliqués dans leurs fonctions, apportant soutiens et conseils dans de nombreux secteurs d'activités de notre réseau varois, ont l'impression d'être cantonnés dans des tâches peu motivantes.

De plus, dans chaque unité de travail de la DDFiP sont instaurées des réunions de service à périodicité variable (mensuelle de préférence cf le TBVS) qui permettent au responsable de faire le point avec son équipe, d'écouter les difficultés que les agents peuvent rencontrer dans le cadre de leurs activités professionnelles et d'ajuster les procédures en conséquence.

Or, il n'en est rien pour les agents de l'ERD, qui depuis plus d'un an et demi, n'ont aucun contact avec leur responsable, en dehors des entretiens d'évaluation et de quelques mails, dont justement, cette équipe aimerait discuter, entre autres sujets.

Nous savons qu'à ce jour, aucune information n'est communiquée quant à une fusion ERD/EDRA, et les agents en sont conscients. Cependant, l'ERD est une équipe de travail, soumise à de nombreux impératifs et leur sentiment d'abandon est amplement justifié.

C'est la raison pour laquelle le syndicat FO DGFIP vous demande instamment de réunir l'ensemble des agents de ce service pour une réunion de travail.

Enfin, en questions diverses, nous souhaiterions aborder la problématique de certains postes ou services, tels que :

- Cuers : qu'en est-il des résultats des prélèvements d'air effectués avant l'été et promis pour septembre ? Les problèmes de climatisation réversible seront-ils enfin résolus de manière définitive, ou chaque panne devra-t-elle obliger encore les services de la BLI à des interventions d'urgence, afin que les agents puissent travailler dans des conditions normales ?
- St Cyr : de gros problèmes de climatisation ont perduré tout l'été. Attendons-nous l'hiver pour obliger la mairie à intervenir ?
- Carcès : apparemment, il n'existe aucun contrat d'entretien pour le système de climatisation.
- Aups : nous souhaitons connaître la nature complète des travaux engagés, ainsi que les conditions dans lesquelles les agents devront assumer leur charge de travail pendant cette période.
- RF : les travaux effectués au service SPL du 2<sup>ième</sup> étage dénotent un tel amateurisme, qu'il est difficile de croire qu'une société est intervenue... et que la facture a été réglée : parois non droites, non isolées, posées en dépit du bon sens, alimentation électrique insuffisante au bon fonctionnement d'un service...

Beaucoup de sujets sur lesquels **F.O.-DGFIP** attend des réponses précises et concrètes.

Nous demandons à ce que déclaration soit annexée au PV.