



SECTION de la VENDÉE

<http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>
PAGE FACEBOOK : « FO DGFIP 85 »

COMPTE-RENDU

CHSCT du 18/11/2019

*Les représentants FO pour ce CHSCT :
Aurélië BRUN (SIP les Sables d'Olonne),
Sandra DONET (SIP Fontenay Le Comte),
Stéphane GUIBERT (Trésorerie Fontenay),
Sébastien LIEVRE (Cité administrative La Roche/Yon),
Didier LOISEAU (PCE La Roche/Yon),
Anne RETO RIVIERE (EDR)*



* Réponses du Président Mr FUENTES aux déclarations liminaires : (notre déclaration en ligne sur notre site internet)

Concernant le nouveau réseau de proximité dit « NRP », le Directeur nous communiquera courant décembre le calendrier des restructurations pour les 3 années à venir, les premiers transferts devant commencer au 01/01/2021. Un CTL confirmera ces dates le 9 ou le 12 décembre.

Un CTL sur les suppressions d'emplois 2020 est annoncé pour la mi-janvier avec moins d'une dizaine d'emplois à désimplanter dans nos services (pour FO, c'est encore une dizaine de trop...).

Puis, au printemps, un nouveau CTL viendra confirmer la carte définitive du NRP avec les différents points de contact créés !

Il est rappelé par Mr Fuentes que les réunions de service sur le NRP sont un exercice obligatoire pour tous les chefs de service afin d'informer les personnels avec à l'issue une restitution auprès de la Direction. Il nous remonte ici ou là que ces réunions d'échanges n'auraient pas toutes été réalisées...

Nous demandons à la direction si celle-ci a des retours de la cellule nationale psychologique. A priori, il semble qu'aucun agent de Vendée n'a eu recours à cette cellule.

Concernant les antennes qui permettront à un certain nombre de collègues de rester sur un site tout en travaillant pour un autre, certaines seront considérées comme pérennes dès leur création (L'Ile D'Yeu et Montaigu essentiellement). Pour les autres (entre Les Herbiers et Fontenay ou Luçon et Les Sables d'Olonne par exemple), tout dépendra des effectifs concernés et des retours d'expérience. Leur viabilité sera analysée annuellement pour les maintenir ou non. Il est rappelé que les personnels désirant rester travailler dans ces antennes devront accepter d'assurer l'accueil relevant de la compétence de leur service.

Les trésoreries seront fermées sur la durée avec un transfert progressif des emplois et des charges de travail. Concernant les trésoreries mixtes, il y aura d'abord un transfert de la mission recouvrement de l'impôt vers le SIP compétent. Le reste de l'activité sera transféré dans un 2ème temps, vers les SGC concernés. Tous les futurs services de gestion comptables (SGC) assureront la mission accueil.

Un volet « formation » sera amplifié afin d'accompagner les personnels devant changer d'activité.

La direction locale s'engage à mettre en place un accompagnement personnalisé et individualisé organisé par le service RH pour trouver des solutions « acceptables » pour chaque collègue impacté par une restructuration.

Les premières réunions collectives seront organisées ces prochains jours sur les principaux services concernés, suivies d'entretiens individuels.

Concernant le poste de délégué à la sécurité, le directeur nous confirme ne pas avoir encore trouvé le profil adéquat, un appel à candidature sera donc proposé afin de trouver un collègue A ou B motivé par ce poste.

==> Rappel des initiatives portées par FO depuis quelques années :

- **Ecrans supplémentaires** achetés par le CHSCT déployés dans les services ces derniers mois pour accélérer le déploiement des doubles écrans
- **Séances de sophrologie puis de relaxologie** pour prévenir les RPS (c'est FO qui a trouvé et proposé les différents prestataires au CHSCT). Manifestement ces formations sont très appréciées par les collègues y participant. Nous continuerons donc à promouvoir ce type d'actions.
- **Réfection des sanitaires** : la réflexion continuera partout où ce sera nécessaire.
- **Lutter contre toutes les formes de discrimination et les différentes situations de harcèlement.**
- **Rénovation / amélioration des espaces de détente** : réflexion en cours sur le bâtiment C de la cité administrative.

== >>> N'hésitez pas, sur tous ces points, à nous faire remonter vos remarques et vos idées !!!
(Vous trouverez nos coordonnées sur notre site internet : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>)



Serait-ce l'avenir de l'accueil à la DGFIP ?
Les fameux « points de contact »...

*** Rapport annuel du Médecin de prévention 2018 :**

Notre médecin le Dr Bailly dénonce une charge administrative de + en + lourde, qui diminue d'autant le temps médical consacré aux personnels.

Il ressort des discussions que la Direction Générale a mis le feu dans les services et que les médecins de prévention se retrouvent avec le rôle de « pompier de service », ce qu'ils dénoncent !

Pour rappel, pour une demande de RDV auprès du Dr Bailly, contactez le service RH qui vous fera une convocation afin d'être couvert pour votre absence et votre déplacement.

*** Premier retour d'expérience suite à la mise en œuvre du télétravail depuis quelques mois et avant la 2ème campagne de recensement en cours :**

A FO DGFIP, nous constatons que cette nouvelle manière de travailler est plébiscitée par de nombreux collègues mais nous restons vigilants sur leurs nouvelles conditions de travail !

Lors de la 1ère campagne, 35 possibilités de télétravail étaient offertes par la direction et 26 collègues ont été retenus. Les chefs de service et la direction n'ont émis aucun avis défavorable, toutes les demandes avaient été acceptées. Pour rappel, toutes les missions sont concernées et tous les grades (2 A+ , 9 A, 13 B et 2 C lors de la 1ère phase).

Mr LECA nous explique qu'une enquête auprès des chefs de service concernés révèle les points suivants :

Points positifs : les télétravailleurs sont satisfaits, le travail fourni est de qualité, les télétravailleurs sont rapidement autonomes lorsqu'il s'agit d'agents expérimentés.

Problèmes techniques : pas de double écran, aucun documents papiers, pas de mobilier adapté fourni par l'administration, aucun contacts directs possibles avec les différents tiers (usagers).

Points négatifs : risque d'isolement des télétravailleurs, nouvelle répartition du travail impactant les personnels non-télétravailleurs, difficulté rencontrées pour la transmission de l'information au sein des services concernés, tensions possibles dans le collectif de travail.

Une deuxième enquête sera bientôt réalisée directement auprès des personnels en télétravail pour venir compléter cette première analyse et une nouvelle campagne est actuellement organisée par le service RH avec un nombre potentiel total de télétravailleurs de 60 pour la Vendée en 2020. Le télétravail sera limité à 2 jours par semaine sauf situations particulières (3 jours).

*** Lutte contre les discriminations et le harcèlement :**

2 premières formations pourraient être proposées dans le cadre du CHSCT en 2020. Un premier recensement sera fait d'ici le groupe de travail CHSCT programmé fin janvier afin de pouvoir débriefer sur le sujet.

==> Ces sujets sont certes complexes mais il est de notre devoir syndical de tout mettre en œuvre pour libérer la parole sur ces situations inacceptables.

*** Examen des registres SST « Santé et Sécurité au Travail » et des fiches de signalement :**

Toutes les demandes « matérielles » ont été satisfaites : tapis de souris avec repose poignet, lampe de bureau, bras articulé pour écrans, fauteuils ergonomiques, etc...

Concernant le risque routier relevé à la sortie du parking du centre des Sables d'Olonne et suite aux relances de la direction auprès des services de la mairie concerné, des aménagements de stationnement ont été réalisés pour améliorer la visibilité mais, pour l'instant, d'un seul côté seulement... A suivre !

Nous constatons que le nombre de fiches de signalement ne reflète pas la réalité des situations conflictuelles rencontrées par les personnels. Nous ne pouvons que vous encourager à en rédiger davantage lorsque vous êtes confrontés à une telle situation. Ne pas hésiter à nous contacter pour être conseillé si besoin.

*** Situation des personnels assurant l'accueil :**

A la demande de FO, nous revenons sur les difficultés rencontrées par les personnels assurant l'accueil dans tous les services. Il ressort des échanges que la mission « accueil » est devenue de plus en plus difficile du fait d'une législation en perpétuelle mutation. Les questions des usagers sont de plus en plus longues à traiter du fait de leur complexité. La mise en place du PAS et les restructurations permanentes compliquent la mission « accueil » et les personnels s'épuisent !

Lors du dernier groupe de travail CHSCT, nous avons dénoncé la situation de certains services où il nous remonte que l'encadrement ne s'investirait pas suffisamment dans le soutien de leurs équipes d'accueil. Dans certaines situations particulières, les personnels assurant l'accueil se retrouvent parfois seuls avec les usagers alors même que tout l'encadrement est parti déjeuner... Quid de la sécurité dans ces moments là ?

L'organisation de la mission accueil entre l'accueil primaire et l'accueil secondaire est parfois perfectible, certains collègues se sentant isolés : difficulté à faire une pause par exemple, ne serait que pour satisfaire un besoin naturel... Lors des pics d'activité, les usagers peuvent s'enchaîner à un rythme très soutenu à hauteur d'un usager toutes les 2min30 !

La direction nous indique qu'un groupe de travail avec les chefs de service permettra de faire le point et un retour nous sera fait lors d'un CTL en début d'année.

*** Questions diverses :**

A notre demande, nous revenons sur les difficultés rencontrées par les personnels de trouver un logement dans notre département, notamment du fait de l'arrivée de stagiaires de tous grades en Vendée.

Il y a quelques années, nous avions demandé ce qu'il en était des 5% de logements sociaux réservés par la Loi aux fonctionnaires. On nous avait répondu à l'époque qu'il était très difficile d'obtenir des réponses claires de la Préfecture et auprès des bailleurs sociaux sur ce point, ce que nous avons dénoncé et que nous dénonçons toujours. Mr Fuentès, découvrant cette problématique, s'engage à solliciter personnellement la Préfecture pour comprendre la situation. Nous reviendrons donc vers lui le moment venu.