



FO-DGFIP Section de la Réunion  
Centre des Finances Publiques de  
Saint-Pierre  
1 rue du Père Raimbault  
97751 Saint-Pierre Cedex  
[fo.drifp974@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.drifp974@dgfip.finances.gouv.fr)



## **COMPTE-RENDU** des groupes de travail des 7-11-25-26-28 mai 2021 «DUERP-PAP 2019/2021» A LA DRFIP DE LA REUNION

Après le recensement des risques (psycho-sociaux – biologiques – immobiliers) par les différents chefs de service (CDS), les OS ont été conviées lors de 5 groupes de travail (GT) à proposer des mesures de prévention dans le cadre du programme annuel de prévention 2019-2021.

FO et la CGT étaient présentes lors des 5 GT en présence de l'assistant de prévention.  
Une OS ainsi que la direction étaient absentes.

Sur la forme, plusieurs services n'ont soit pas répondu (exemple TSDMA), soit répondu partiellement (SPL SAINT-PAUL, Paierie Régionale), soit indiqué qu'il n'y avait aucun risque chez eux (SIE SB, SIP SDE, SPL SAINT-LEU, service des pensions).

Toujours sur la forme, FO déplore la latitude laissée par la direction aux CDS d'organiser ce recueil des risques auprès des agents soit sous forme de questionnaire, soit sous forme de réunion ou **d'audio-conférence**.

**Il est évident qu'un agent ne va pas exposer oralement devant tous ses collègues et son CDS les RPS qu'il subit (encore plus s'il existe des tensions dans le service) !!**

**De plus, quid de l'agent en congés au moment de l'audio-conférence ? Ce dernier est ainsi privé du droit de participer au DUERP de son service.**

**FO demande à ce que le questionnaire soit le seul moyen de recueil des risques et que la pratique des réunions et audio-conférences par les CDS visant à brider l'expression des agents prenne fin !!**

**Concernant les RPS :**

- La part des RPS est de plus en plus présente et cela dans la quasi-totalité des services : **augmentation des tensions entre les agents et l'encadrement supérieur** (FO le constate avec la multiplication de vos demandes d'audience), **augmentation de la charge de travail des agents sans les effectifs qui suivent** (comme exemple récent, le transfert de certaines taxes douanières en cours à la Drfip, les demandes contentieuses et gracieuses qui explosent dans les services avec le contexte économique actuel).

**La direction se réfugie (le courage des zéf coulés?) derrière son logiciel Tagerfip élaboré par Bercy qui indique que tel ou tel service doit comporter X agents et pas plus.**

**Tout cela sans tenir compte du tissu fiscal, des arrêts maladies, de la charge de travail, etc.**

**Est-ce là le même logiciel Tagerfip qui a décrété qu'il fallait créer cette année 3 postes d'Idiv supplémentaires au sein de notre direction ?**

**Avec les salaires de ces trois Idiv combien d'agents et contrôleurs on aurait pu déployer dans les services et faire rentrer des agents en attente de mutation.**

**Le message de la direction est simple : Si cela ne va pas, c'est qu'il faut plus d'encadrants pour faire travailler les équipes.**

Cela nous ramène à une époque, pas si lointaine où il faut des donneurs de coups de fouets pour faire travailler les petits corvéables que nous sommes.

**Nous ne pouvons voir là qu'un management à la France Telecom déjà en place et qui ne fait que se confirmer et se dessiner un peu plus chaque année : des postes de managers qui ne cessent d'augmenter pour exercer une pression continue sur les agents afin d'avoir les stats tant attendues par la DG.**

**Il faut, y a qu'a, pour suite à donner ...**

**Ces expressions déjà bien ancrées dans le vocabulaire de nos CDS ne vont que continuer à se multiplier dans les prochaines années :**

**Et on vous reprochera de ne pas savoir prioriser vos tâches alors que tout est urgent pour vos CDS !!**

**À côté, on ne cesse depuis plusieurs années de supprimer des postes d'agents C, B et A...**

**Dormez tranquille petits corvéables qu'on supprime progressivement, les Bwana se multiplient...**

- Autre source de RPS des agents : l'absence de visibilité sur leur avenir, **plus particulièrement du fait du NRP :**

**Cette absence de visibilité mentionnée par la quasi-totalité des services traduit là l'échec de l'onglet « NRP » présent sur le site Ulysse 974 et l'échec des visites de la direction et de sa cour dans les services : Tout n'est qu'opacité !**

**Bienvenue sous le règne de Cester 1er.**

**Cet onglet NRP noyé sous les chiffres ne reflète aucunement les attentes des agents.**

L'exemple le plus parlant et le plus actuel est celui de la demande de mutation : Je suis agent du service X dans le Nord, et j'aimerais effectuer une demande de mutation (et donc déménager) dans le service Y du Sud. J'aimerais bien connaître le devenir du service Y du Sud avant d'effectuer ma demande de mutation !!!

**FO a demandé à ce que l'onglet NRP sur le site Ulysse 974 soit enrichi avec des informations concrètes, c'est-à-dire connaître pour chaque structure de chaque ville son devenir :**

- fusion, déménagement, suppression, statu quo, et surtout où (adresse) et quand (date précise) ?
- impact en termes de RH, quel sera le nouvel organigramme du service (nombre d'adjoints, d'agents A, B et C)
- les conséquences en termes d'accueil par rapport aux MFS et les missions conservées et supprimées/ transférées

**Nous attendons de la direction des écrits concis sur le devenir des services afin de rassurer les agents et pas juste des visites orales où en cas de problèmes la direction répondra : Nous n'avons jamais dit cela, vous avez mal compris ! Les paroles s'envolent, seuls les écrits restent !**

Mais vu le courage des zéf coulés, aucune réponse ne viendra. Le grand Bwana veille sur sa tribu.

- Enfin, quelle ne fût pas la surprise des OS de découvrir qu'il existait un « *Traitement différencié des arrêts de travail entre les agents et les cadres supérieurs* » au service des ressources humaines ayant pour conséquence un conflit de valeur.

**FO a demandé à la direction de s'expliquer à ce sujet, à savoir en quoi consiste ce traitement différencié (non-application du jour de carence pour les arrêts de travail des cadres supérieurs ?) et surtout à ce que cela cesse immédiatement afin que les agents soient traités de manière égalitaire.**

**Nous sommes toujours dans l'attente de la réponse de la direction.**

**FO n'hésitera pas à faire remonter ce manquement aux règles déontologiques de notre direction cocotier.**

### **Concernant les risques biologiques liés au COVID :**

La direction ne fait qu'appliquer les prescriptions du SG concernant les mesures sanitaires anti-covid 19.

**S'il n'est pas possible de faire moins que les prescriptions du SG en la matière, il est toujours possible et rien ne l'interdit, d'en faire plus !!**

Vous êtes nombreux à avoir fait remonter la problématique du nettoyage des locaux, de l'approvisionnement en matériels d'hygiène et sanitaire qui revient régulièrement dans la quasi-totalité des services.

**Tant de remontées ne font que traduire la défaillance des différents gestionnaires de sites en place.**

Il est anormal que les gestionnaires de site ne soient pas plus attentifs et diligents aux questions de nettoyage et d'hygiène, d'autant plus que nous sommes en pleine crise sanitaire, et que les agents sont encore (trop) nombreux à faire remonter ces dysfonctionnements.

**Le management à la France Telecom prime-t-il sur les problématiques de nettoyage et d'hygiène ?**

### **Concernant les risques immobiliers :**

- FO a demandé à ce que les travaux soient réalisés uniquement dans les services qui ont la certitude de ne pas bouger physiquement (pas d'impact du fait de NRP) ou s'ils revêtent un caractère urgent pouvant mettre en danger la vie des agents.

En effet, il semble inutile d'engager des dépenses de travaux dans des services qui seront amenés à disparaître ou déménager dans le cadre du NRP. Encore faudrait-il pour cela avoir une vision claire du NRP, NRP pourtant déjà acté en Préfecture depuis plus d'1 mois (v. supra) !!!

**De même, il serait indispensable (et cela est même obligatoire) que tout déménagement et nouvelle installation des agents se fassent de concert avec l'assistant de prévention et le médecin de prévention.**

Le pôle ressources ne doit pas tout décider dans son coin, et cela de manière unilatérale, de déplacer les agents comme du bétail, l'enjeu étant de ne pas réaliser de nouveaux travaux (coûteux) du fait d'une mauvaise installation des agents en matière d'ergonomie, d'hygiène, de sécurité et de santé au travail : respect du nombre de m<sup>2</sup> par agent, calcul du retour du fauteuil, éclairage et luminosité adaptés, encombrement des bureaux par des armoires qui n'ont pas lieu d'être, disposition des prises électriques par rapport à l'implantation des bureaux, disposition des écrans par rapport aux sources de lumières naturelles et artificielles, espace de circulation, etc.

- Les problématiques de risques liés à l'archivage reviennent régulièrement et cela dans la quasi-totalité des services.

**Il serait souhaitable d'avoir un pilotage efficient de l'archivage et du pilonnage de la part de la direction pour chaque service (progressivement, calendrier à établir) afin d'éviter que ce sujet revienne chaque année dans le Duerp.**

De plus, avant de parler d'archivage numérique (qu'on ne cesse d'attendre de voir venir), il serait judicieux de commencer à vider les services de leurs archives papiers encombrantes dont la DLUA (date limite d'utilisation administrative) est dépassée.

Tous les risques recensés ont ainsi été évalués et des propositions ont été faites dans le cadre du programme annuel de prévention. Un nouvel examen sera opéré en CHSCT afin d'obtenir les crédits correspondants.

**FO vous rappelle que vous pouvez à tout moment signaler un risque lié à la santé et à la sécurité au travail dans l'application Registre SST sur la page d'accueil (en bas à droite) du site Ulysse 974.**

**syndiquez-vous !!**  
**<https://www.fo-dgfip-sd.fr/974/>**

**FO-** DGFIP Réunion, ZAC BANK 1, rue du Père Rimbault CS 97751 Saint-Pierre CEDEX

