

## A l'ordre du jour

de la séance du CTL du 30 avril 2018

- ▶ Plan de reprise d'activité ;
- ▶ Tableau de veille sociale (TBVS) ;
- ▶ Organisation des services de la dnef.

Le CTL s'est tenu pour la première fois en audioconférence. Pour les organisations syndicales étaient présentes : 5 élus de la CGT et 2 élus pour Solidaires. La CFDT n'a plus de représentant.

Seule la CGT Finances Publiques a lu une déclaration liminaire (accessible sur notre site internet). Après avoir écouté notre déclaration liminaire, le Président a rappelé que beaucoup de dépenses avaient été effectuées en France pour notre système de santé et que notre situation était bien meilleure que dans les autres pays. Il a même rajouté que les changements opérés par notre gouvernement devaient justement continuer. En gros, il s'agit du même discours que celui tenu par le Président de la République.

Le Président a alors demandé que les organisations syndicales votent le Procès-Verbal du CTL tenu le 08/01/2020. Nous avons alors décidé de ne pas participer au vote car le règlement intérieur précise (article 19) que ce vote doit être procédé à main levée, ce qui est difficilement vérifiable en audioconférence.

## Plan de reprise d'activité

### Protection sanitaire au travail :

La Direction nous a indiqué que les agents de la DNEF continueront d'être équipés de masques lavables remis par le Préfet. La DNEF devrait également recevoir une dotation de masques jetables dit chirurgicaux – avec élastique et sans lanières – qui seront remis aux services opérant à l'extérieur (BII et BIR notamment).

Nous avons objecté que les agents avaient reçu une première dotation de masques en tissu lavable en juin, puis une seconde en août de 4 masques de marque DIM... et c'est tout. Ces masques étant lavables maximum 30 fois, et chaque agent devant utiliser 3 à 4 masques par jour, le compte n'y était pas.

La Direction nous a répondu qu'il y avait eu du retard dans la livraison de masques. Toutefois, elle a précisé que la Division 1 ne manquait pas de stocks, et que tout agent qui le souhaitait pouvait faire la demande de masques supplémentaires. Elle a précisé que certaines études démontraient que les masques réutilisables étaient plus efficaces après chaque lavage.

Nous avons indiqué que les masques de marque DIM étaient étouffants pour certaines personnes, étant taillés petits, et de fait, nos collègues utilisent plus souvent des masques chirurgicaux qu'ils ont payé eux-mêmes que les masques issus de la dotation préfectorale. Nous avons rappelé que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les salariés (article L4122-2 du Code du Travail).

La Direction nous a précisé que la qualité des masques prévus dans la prochaine dotation préfectorale était inconnue. Pour le Directeur de la DNEF, nous devons faire preuve d'adaptation.

### **Télétravail :**

Nous avons attiré l'attention sur la non application, dans certains services, des 2 à 3 jours de télétravail préconisés par la circulaire du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique du 07/10/2020.

En effet quelques chefs de services souhaitent fortement la présence de tous les agents au moins un jour par semaine. Cette pratique oblige mathématiquement certains collègues à ne pas pouvoir prendre ces 2 à 3 jours de télétravail hebdomadaires.

Le Directeur nous informe que la DNEF s'inscrit pleinement dans cette circulaire. Il n'y a pas de doctrine en la matière et il a été demandé aux chefs de services de veiller avant tout aux bonnes conditions sanitaires et d'organiser le travail avec le plus de souplesse possible. Il a tout de même souhaité leur laisser le choix de l'organisation de leur service.

### **L'activité en BII :**

Nous avons interrogé la direction au sujet le calendrier soutenu des interventions L16B pendant la crise sanitaire.

L'AFIP en charge des BII a regretté qu'il n'y ait pas eu de reprise sur le terrain en juin mais il oublie qu'au mois de juin les hôtels et les restaurants étaient fermés. Ne sachant pas comment peut évoluer la crise sanitaire, il n'y a aucune opération de série en perspective. Il a indiqué que le protocole sanitaire était actualisé au fur et à mesure, que la priorité était la santé des agents et qu'il fallait « être à côté de la plaque » pour croire que la Direction ne mettait pas tout en œuvre pour la protéger. Pour l'instant, il ne voyait pas pourquoi il faudrait bouleverser ce calendrier.

Nous avons alors posé la question sur la tenue des stages et des réunions de service en présentielle. Le Président nous répond alors qu'il n'y a pas lieu d'anticiper avant toute annonce d'arrêt d'activité.

### **Restauration collective :**

Suite au sondage effectuée récemment, il apparait que seulement 1/3 des agents se dit prêt à aller déjeuner quotidiennement au RIE, en place assise.

Ce nombre est trop faible pour assurer un profit au RIE.

Le gérant est d'accord pour rouvrir le RIE mais en augmentant le droit d'admission pour couvrir le coût de l'application des règles sanitaires. La prise en charge de cette augmentation a été acceptée par la Délégation à l'Action Sociale qui a rédigé en ce sens un projet d'avenant afin que le prix soit « neutre » pour les clients. Il devrait être signé et mis en œuvre pour le 1<sup>er</sup> novembre 2020.

Pour autant, elle pense que nous devons tout de même être satisfaits d'avoir une offre, que la qualité des plats fournis aujourd'hui est bonne et que les prix ne sont pas chers. Le hasard a voulu que l'un d'entre nous est allé au RIE le midi même et il s'est avéré que le club-sandwich qu'il avait pris était périmé depuis la veille. Dont acte !

En fin d'année le contrat liant le gestionnaire des immeubles de Pantin-Manufacture à Eurest sera vraisemblablement reconduit tacitement, aucun autre prestataire ayant fait part de son souhait de reprendre l'activité de restauration.

Il est désormais trop tard pour dénoncer ce contrat car il faudrait faire un appel d'offre sur les marchés publics, procédure très longue.

Nous avons alors demandé s'il était possible, en tenant compte du contexte sanitaire, qu'il y ait une salle mise à disposition des collègues qui souhaiteraient déjeuner hors RIE.

Il nous a été répondu que les collègues ne nettoient déjà pas les réfrigérateurs ni les micro-ondes qui se trouvent dans leurs services et qu'en aucun cas, les agents de la logistique ne ferait ce travail de nettoyage,

ce que nous ne demandons pas, puisque nous proposons qu'un avenant soit annexé au contrat nous liant à la société de nettoyage qui s'occupe déjà des locaux de la DNEF.

## **Organisation des services**

---

### **Pôle patrimonial BNI 3 et BNI 5 :**

Pour la Direction, il s'agit d'une évolution normale des 2 BNI et Il existe une convergence naturelle des sujets traités par ces BNI et il y aura ainsi une meilleure mutualisation, un meilleur partage des sujets.

Un inspecteur divisionnaire expert sera présent pour accompagner les dossiers complexes. Une offre de formation sera également mise en place pour soutenir les agents de ces BNI.

Nous ne pouvons que saluer cette initiative mais comme le souligne le Directeur de la DNEF, rien n'est gratuit et, en contrepartie, un poste (vacant) d'inspecteur à la BNI 5 sera supprimé.

Ce dernier souligne toutefois que les BNI 3 et BNI 5 ne seront pas fusionnées et que les deux auront toujours, chacune, un chef de service.

### **Secrétariat Division 3 :**

Suite au départ de trois collègues (sur trois !) au secrétariat de la 3<sup>ème</sup> division, nous avons demandé ce qu'en pensait la direction.

La direction nous indique que la Division gère cela comme elle peut, sachant que les sollicitations de la HATVP sont en baisse et ce sont les rédacteurs et l'AFIPA qui assument actuellement ce surcroît de travail. Une agente viendra dans ce service à compter du 10/11/2020.

### **Division 1 :**

Un agent contractuel viendra en renfort à l'accueil / logistique le 14 décembre au plus tard. Peut-on se satisfaire d'un seul agent en plus, venant si tardivement, dans un service où nos 2 collègues assurent comme ils peuvent le travail normalement dévolue à 5 agents ?

## **Tableau de bord de veille sociale (TBVS)**

---

Le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue,...), contribue **au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.**

A la teneur de la fiche d'analyse du TBVS 2019 transmis par la Direction, Nous avons dû rappeler à plusieurs reprises la finalité de ce dispositif à la Direction qui, depuis quelques années, semble l'avoir oublié.

En effet, alors que certains indicateurs figurant sur le TBVS sont illustrés de pléthore de statistiques, aucune conclusion allant dans le sens de prévenir les risques sur la santé au travail n'est prise par la Direction. Par contre, à d'autres moments, elle ajoute au TBVS des analyses et des remarques qui n'y ont pas lieu d'être, sans, en prime, les accompagner de chiffres démontrant leur propos.

Ainsi, il est conclu par la direction que *« l'analyse du TBVS fait ressortir les situations individuelles délicates plutôt que les difficultés d'un service. Les situations individuelles mises en exergue par le TBVS ne semblent pas liées aux conditions de travail au sein d'un service ».*

Pour la direction, c'est bien simple : Circulez, y a rien à voir ! Quand il y a un problème, c'est de la seule faute de l'agent – même quand il chute, il chute tout seul, sans cause extérieure.

Dans le chapitre consacré aux écrêtements d'horaires variables, c'est la farandole de la statistique, mais aucune conclusion n'en est tirée... par contre le chapitre se termine sur le contrôle interne effectué par la Direction sur le pointage de la pause méridienne, d'où en seraient ressortis quelques (on ne saura jamais

combien) anomalies. Nous avons tout de même obtenu que ce paragraphe, qui n'a pas sa place dans le TBVS, et qui revient depuis quelques années malgré nos remarques, soit enfin supprimé. Alléluia !

L'ensemble du TBVS ainsi présenté correspond, en fait, davantage à un contrôle interne pour fliquer les agents et pointer du doigt ceux qui tricheraient.

Les collègues de brigades ne sont pas souvent en maladie et prennent beaucoup de CET. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'ils ont une certaine latitude de par leur mission. Bref, ce sont des profiteurs !

De même, comme on l'a dit supra, pour ceux qui pointent, « *des anomalies ont été relevées en ce qui concerne la pause méridienne* ». La direction soupçonne ces agents de ne pas pointer le midi car ils prennent plus de 45 minutes pour déjeuner. Brefs ce sont, eux aussi, des profiteurs !

Pour nous, la «*rénovation*» du tableau de bord de veille sociale pour en faire un nouvel outil «*de pilotage*» consiste en une simple déclinaison d'objectifs de performances pour les risques professionnels. L'intention quasiment affichée est de permettre à la direction de limiter ses interventions aux services qui vont le plus mal, au lieu d'identifier et de prévenir partout les situations de souffrance en amont.

## Gestion

---

### Remboursement des frais engagés.

Le cadre juridique concernant le remboursement de frais a changé en 2019, mais ce changement ne sera appliqué que prochainement. La responsable RH de la DNEF nous a présenté deux manières de procéder :

soit les agents demandant le remboursement de frais, fourniront une attestation sur l'honneur les engageant à fournir sur demande les justificatifs, au risque de ne pas en disposer le jour où la Division 1 les réclamera ;

soit les agents fourniront immédiatement ces justificatifs.

Nous avons fait remarquer que ce changement de cadre juridique provenait de la suspicion qu'avait la DG envers les agents. Nous en concluons donc qu'en plus d'être sales et fainéants (*cf. supra*) nous sommes aussi voleurs !

La responsable RH de la DNEF nous a précisé que la solution qui sera choisie par la Direction sera d'effet immédiat.

### Bilan des entretiens professionnels et liste d'aptitude.

La responsable RH de la DNEF nous a indiqué, concernant les listes d'aptitude, que 9 agents C postulaient pour la liste de C en B et 16 agents B se présentaient pour la liste de B en A.

## Conclusion

---

Un Comité Technique Local très dense et qui, malgré son format en audioconférence, a permis à vos représentants CGT d'interpeller la direction et son Président sur de nombreuses questions d'importance qui impactent la qualité de vie au travail et les conditions d'exercice des missions dans un contexte particulièrement sanitaire particulièrement difficile.

### Retrouvez l'info en live de

<http://www.dgfip.cgt.fr/a40/>



CGTDNEF



CGT\_DNEF