



Compte-rendu du CHSCT du 09/12/2020

Notre liminaire :

En préambule, la CGT Finances Publiques tient à préciser que pour elle, la demande de tenue de ce CHSCT spécial est une façon de formaliser les échanges que nous avons eu depuis septembre. Si les rencontres informelles peuvent se révéler utiles, elles ne doivent en aucun cas se substituer aux réunions statutaires.

Ce 9 décembre, date du CTR emploi, nous rappelle que, malgré la situation sanitaire très préoccupante, la DGFIP et plus largement le gouvernement, n'interrompent pas pour autant leurs réformes. Des réformes contestables, et toujours contestées par les personnels et les citoyens.

Pour la CGT, les réformes à la DGFIP sont contraires à l'intérêt des agents et du service public. Elles doivent être tout simplement abandonnées et pour le moins suspendues en toute urgence au regard de la crise sanitaire. Et pourtant le NRP sera mis en place dès janvier prochain, certaines implantations de la DGFIP seront même fermées alors même que certains des agents qui y travaillent sont actuellement en télétravail confiné sans possibilité d'y revenir. Il est alors évident que cela aura des conséquences mortifères pour les agents et le public.

De même, le recrutement de contractuels non fonctionnaires s'amplifie à la DGFIP, y compris pour les postes de Direction et nous savons tous les changements que cela peut induire dans la façon de manager les services : n'oublions jamais que le drame « France Télécom » avait commencé ainsi.

Nos politiques sociales sont aussi en grand danger avec la disparition du réseau départemental d'action sociale, des CDAS, la vente des résidences de vacances EPAF et la baisse des budgets de l'action sociale. Plus généralement la loi Sécurité Globale met en danger nos libertés. Si le gouvernement s'acharne à faire passer cette loi, c'est pour d'autant plus réprimer les mouvements sociaux, pour faire taire toutes les contestations afin d'imposer de façon brutale sa politique de casse des droits sociaux.

A cette situation déjà très inquiétante se rajoute la crise sanitaire de la Covid.

A la DGFIP, nous relevons des améliorations dans la prise en compte des cas individuels, notamment dans la gestion des personnes vulnérables ou personnel vivant avec des personnes vulnérables.

Il reste cependant des points à éclaircir :

- Pour des raisons sanitaires élémentaires, nous demandons une réaffirmation de la doctrine selon laquelle les malades

doivent être en arrêt maladie et les cas contacts en ASA ou Télétravail.

- Pour ces mêmes raisons nous demandons toujours la suspension immédiate du jour de carence, comme le gouvernement l'avait fait lors du 1er confinement. Nous demandons également que ce jour de carence soit purement et simplement abrogé.

- Concernant enfin la reconnaissance en maladie professionnelle, nous contestons sa limitation à une seule forme de la Covid (affections respiratoires aiguës) alors que nombre de malades développent à posteriori des affections et pathologies suite à cette contamination.

- S'agissant de la cellule psychologique du ministère, il semble qu'elle soit peu utilisée, peut-être par méconnaissance, la CGT demande la diffusion ou rediffusion de son numéro vert.

- Le Télétravail de masse en réponse à la crise déstabilise les collectifs de travail et certains collègues. C'est un changement brutal dans l'organisation et les conditions de travail qui peut engendrer souffrance, isolement, RPS mais aussi TMS (tout le monde n'a pas un bureau adapté chez soi). Il ne faut pas non plus négliger l'impact pour ceux qui restent en présentiel. Un management adapté à cette organisation est donc nécessaire.

A ce titre qu'en est-il à la DISI SO, quel suivi est-il fait de ce télétravail massif, et y a-t-il des difficultés identifiées ?

Et plus généralement au niveau de la DISI, si après des périodes de flottements, d'adaptations, la gestion de la situation sanitaire semble poser moins de problèmes, n'oublions pas que de nouveaux sujets pourraient cependant apparaître.

A cette période anxiogène s'ajoutent des interrogations sur notre avenir professionnel. Les choix faits par la Direction de recruter des personnels par des canaux autres que le concours, des choix de mutualisations plutôt que de recruter ou d'anticiper ne sont pas des choix très rassurants même si à court terme ils peuvent apporter une réponse à une problématique. Ils préfigurent un monde d'après où le collectif et le sens du travail ne seront pas des priorités.

Après un tel constat il est évident que la suppression des CHSCT seule instance pour défendre les agents sur les sujets d'hygiène, sécurité et conditions de travail constituera un recul sans précédent des politiques, outils et moyens en matière de santé au travail. Pourtant c'est l'instance qui s'est révélée la plus efficace pour débattre, alerter et proposer des solutions en cette période de pandémie.

Au risque de nous répéter, la CGT Finances Publiques réaffirme que le gouvernement sortirait grand si il consentait à revenir sur la suppression des CHSCT en tant qu'instance dédiée et de plein exercice.

Ce CHSCT spécial est à l'initiative de 3 OS (CGT FO et CFDT) dans le but d'acter officiellement les initiatives prises durant les dernières audios et d'avoir une trace écrite partagée par tous afin de s'y référer, si nécessaire.

Lors de cette séance nous avons eu le plaisir d'avoir l'ISST ainsi que l'assistante sociale et le médecin de prévention (1h en début de séance) assistée d'une infirmière.

Elodie Gambade notre assistante de prévention devient aussi le référent COVID de la DISI.

Quelques questions au MDP et à l'assistante sociale

- rappel du protocole lors d'un cas COVID :

L'agent doit contacter l'employeur qui répercute et donne le n° de tel de l'agent au MDP. Ce dernier contacte l'agent pour prendre des renseignements et le guider dans les démarches à suivre. Le MDP doit savoir si l'agent est cas contact, s'il a des symptômes, afin de faire le nécessaire auprès des organismes compétents (ARS ou assurance maladie) et de le diriger vers son médecin généraliste

pour effectuer un test et si nécessaire procéder à l'isolement. Le MDP organise également le retour de l'agent.

- qu'est-il prévu lors d'un cas avéré de Covid en matière de désinfection des locaux ?

Le MDP précise qu'un nettoyage approfondi des locaux concernés doit être exécuté par l'organisme de nettoyage de l'établissement, cependant au delà de 48H d'inoccupation il n'est plus nécessaire

d'y recourir.

- avez-vous eu des retours d'agents en difficulté psychologique suite à l'isolement ?

Le MDP dit avoir beaucoup de cas, elle préconise dans une telle situation l'alternance TT/présentiel .

L'assistante sociale confirme et précise que certains agents ont besoin d'être rassurés.

- comment gérez vous les visites médicales obligatoires ?

Le MDP explique que les visites sont suspendues jusqu'à nouvel ordre, seules les urgences sont gérées actuellement. La situation générée par la COVID est chronophage et aucun renfort n'est

prévu.

En Gironde la MDP a fait les visites jusqu'en 2018, en 2019 elle a constaté que beaucoup d'agents ne s'étaient pas rendus au RDV et n'avaient pas prévenus la veille comme il se doit. Elle déplore cet état de fait qui contribue à désorganiser les plannings des visites. Nous apprenons que certaines visites obligatoires ont repris dans d'autres départements entre les 2 confinements.

- les vaccinations Covid sont-elles d'actualité à la DGFIP?

Les MDP pourraient être sollicités mais aujourd'hui il n'y a rien d'officiel.

Point sur la situation sanitaire

La direction fait référence à 2 documents : cf FAQ du 26 /11 + protocole national

<http://ulyse.dgfip.me/tier/documentation-13>

http://disi330.intranet.dgfip/fichiers/2020/20_12_15_FAQ%20Teletravail%20D33%20crise%20sanitaire_V3_20201214.pdf

Elle rappelle les gestes barrière, le principe de distanciation et les moyens mis à disposition (produits hygiène + masques).

Les matériels informatiques continuent d'arriver (objectif 40% des agents équipés en portable d'ici la fin de l'année).

Aujourd'hui si on enlève les missions non TT nous ne sommes pas loin de 40% des agents en TT.

La direction fait quelques petits rappels :

- L'agent doit être autonome pour pouvoir télétravailler.
- S'il souhaite télétravailler il doit en faire la demande.
- Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées lorsqu' un agent est en TT sauf si par exemple la demande est normée (type DI).
- Le document qui permet de cadrer le TT confiné et notamment les horaires est valable jusqu'à la fin de la période sanitaire, même si, comme nous l'avons fait remarquer, certains documents ont une date de validité allant seulement jusqu'au 01/12.
- Nous demandons qu'une communication soit faite pour indiquer aux agents qu'ils sont bien couverts sur toute la période.
- Le TT perdurera au moins jusqu'à la fin du 1er semestre, le retour en présentiel se fera progressivement, des mesures d'allègement seront certainement prises entre-temps.

- Les agents peuvent bénéficier d'aménagements horaires hors plage fixe, s'ils le souhaitent il faut en faire la demande.
- Les agents ont le droit de poser des congés durant cette période, la direction s'étonne, suite à l'intervention d'une OS, que des agents aient trop de congés à solder en fin d'année car elle n'a jamais refusé de congés même en période de forte tension.
- Une OS fait remarquer que des agents annulent des congés car ils ont trop de boulot, le directeur répond qu'il faut savoir décompresser dans cette situation exceptionnelle.
- La journée de travail d'un télétravailleur est identique à celle qu'il avait en présentiel en fonction de son module horaire. Le seuil de versement au CET est fixé cette année à 20J (à ce jour pas de remontée d'agent risquant de perdre des congés).
- Si un congé n'est pas validé l'agent ne doit pas partir, le chef de secteur quant à lui doit répondre promptement.

Concernant la FAQ nous faisons quelques remarques sur certaines adaptations locales par rapport à la FAQ nationale:

- Omission de la partie formation
- Attention particulière aux jeunes agents non mentionnée et plus globalement dans la partie "attention appelée du collectif", l'accent est mis sur les suivis et objectifs des agents et moins sur le fait de s'assurer de leur bien-être.
- La direction répond qu'elle n'a pas l'intention de réécrire la version nationale mais plutôt de la resituer dans le contexte DISI.

Matériels mis à disposition

La direction nous a fourni le tableau que nous avons demandé "état des portables à la DISI-SO", les Tiny n'y sont pas recensés. BDX : c'est l'ESI le plus en retard mais une nouvelle dotation de 11 portables est en cours.

LIMOGES : 7 nouveaux portables pour l' AT lorsqu'elle sera en TT.

La direction ne pense pas qu'aujourd'hui il y ait de refus de TT par manque de matériel, elle ne freine pas le TT.

La DISI-SO se situe dans la moyenne des DISI.

Des téléphones professionnels ont été distribués aux services d'exploitation et d'assistance.

La direction précise que l'assistance technique est concernée, 7 agents sur Bordeaux ont demandé à en bénéficier et il sera possible de les satisfaire.

Nous avons demandé les critères de distribution notamment pour l'exploitation, la réponse fut que les agents en astreintes tout au long de l'année en avaient besoin.

Avec un peu de recul, l'argument ne nous semble pas forcément pertinent sachant que le kit astreinte comprend déjà un téléphone. Par contre en cette période de pandémie il pourrait être intéressant d'équiper aussi des collègues du DEV afin qu'ils puissent joindre les équipes parisiennes sans avoir à utiliser leur téléphone personnel.

La possibilité de programmer un renvoi d'appel du fixe sur les téléphones personnels avec floutage est évoquée mais ne peut se faire sur tous les appareils.

Suivi des équipes

La direction essaie d'utiliser les outils collaboratifs, les agents

sont contactés au moins une fois par semaine sauf un cas.

Des agents se trouvant trop isolés avec 5J de TT ont demandé un retour partiel au bureau, nous demandons des précisions à ce sujet. Cette demande est acceptée si l'agent rentre dans le cadre du TT validé entre lui et sa hiérarchie par contre si c'est une demande d'aménagement de poste émanant du MDP ce n'est pas possible. L'assistante sociale précise que 5J de TT peut être angoissant quand l'agent vit seul, il faut bien faire la distinction entre vie privée et vie professionnelle. Fort de cette expérience, pour l'assistance technique, on s'oriente sur des tâches TT mais pas sur 5 jours.

BDX :

A l'ESI, le système de communication s'est amélioré depuis le 1er confinement (réunion régulière, audio ...)

Après quelques semaines de TT à 5J certains agents demandent une diminution du quota. La situation est partagée avec le chef de service et un aménagement est alors accepté. Une vigilance particulière est demandée aux chefs de service pour les agents en 5J de TT.

Au Siège, 1 personne sur 5J de TT, les autres 1 à 4J, rotation. Il y a 1J où les équipes se retrouvent.

TLSE :

Comme à Bordeaux utilisation des outils collaboratifs (tchap, salon tchap en DEV, Jitsi).

Des points réguliers et fréquents se font avec les télétravailleurs, 1 seul agent a souhaité revenir plus souvent en présentiel.

LIMOGES :

L'animation se fait par mail avec une audio professionnelle hebdomadaire. Une audio informelle est organisée tous les 15J. Au DEV les télétravailleurs reviennent en présentiel 1J/sem.

POITIERS :

Un expérimentation du TT s'effectue sur le SIL

La direction est toujours en vigilance surtout pour les télétravailleurs à 5J. Aucun agent n'a demandé à revenir en présentiel.

Les OS font remarquer que les conditions de TT confiné ne sont pas des conditions normales de travail (pas de double écran, pas forcément un bureau adapté, gestion de la déconnexion plus délicate...)

Les exigences et les objectifs doivent en tenir compte.

Achat sur budget CHSCT de fournitures d'hygiène covid

- les lingettes arrivent à la DISI et on dispatche dans les ESI.
- 9 cloisonnettes plexis achetées pour toute la DISI
- Concernant les distributeurs, on ne pouvait pas en acheter plus

sur le budget CHSCT, le reste est pris sur le budget DGF. Le matériel sera envoyé en fin de semaine aux ESI.

GT nationaux d'assistance et exploitation

Ces GT sont des GT techniques pilotés par SSI et avec la participation de quelques ESI.

Assistance CID/SIL:

La mise en place du travail à distance est en attente de décision, la direction espère une réponse avant la fin du mois.

- tâches télétravaillables à cibler
- les conditions de mise en place sont à définir, des missions telles que des installations de portables en VPN15 ou la saisie dans ASSET qui se faisaient en présentiel peuvent-elles être faites en TT ?

Le directeur précise qu'en théorie il est possible de socler des postes de travail de la maison mais il n'y est pas favorable.

- des ajustements réglementaires (quotité du temps hebdomadaire de ces missions) et techniques (équipement adapté et sécurisé) sont à cadrer.

Exploitation:

Avec les postes bastion les agents de l'exploitation peuvent télétravailler. Ils pourront aussi postuler lorsque le TT conventionné reprendra.

Avec l'arrivée des postes bastion il n'y a plus besoin de poste spécifique d'astreinte.

Le directeur nous dit qu'il y a eu beaucoup d'attaques durant le confinement, la DGFIP a été vigilante et a tenu le coup.

Il parle aussi de l'évolution du TT dans le temps, les seules missions qui ne seront plus télétravaillables seront celles qui

demandent une présence physique.

Actuellement nous n'utilisons pas de vrais outils collaboratifs, participatifs, un investissement s'avérera peut-être nécessaire. Une réflexion sur les locaux peut s'envisager, si 30% des personnels sont en TT doit-on garder la même surface, doit-on garder des bureaux attitrés, le coworking pourrait être une piste ? Le directeur fait de la provocation en proposant que l'agent choisisse ses horaires en fonction de ses aspirations, de son rythme par exemple travailler au-delà de 20H. Devant notre perplexité il réajuste le tir en précisant qu'il faut rester bien sûr dans les plages d'accessibilité.

Mais est-ce simplement de la provocation où une préfiguration d'un autre type d'organisation où le télétravail serait plus flexible mais qui pourrait dans certains contextes s'imposer à nous ...

PC portables, téléphones pro, outils collaboratifs sont très vite entrés dans le paysage. Ils sont acceptés et même demandés par de nombreux agents dans ce contexte de pandémie. Nos services deviennent de véritables laboratoires expérimentaux pour de futurs projets organisationnels. A y regarder de plus près tous ces outils font partie des moyens permettant la création d'une DGFIP plus adaptable, plus rentable mais pas forcément plus performante ni plus humaine.

Organisation de l'assistance de proximité et charge de travail

Situation dans les CID

Priorisation des missions de la CID :

- installation de portables et postes nomade en VPN15 (pour la DISI SO : 466 TINY, 1375 portables, 76 ultra portable et 54 non windows 10)
- déménagement de service
- mise en place de maison de service

Pour tout le reste il est possible de décaler en prenant soin d'avertir les services concernés.

Le directeur précise que le taux de passage en W10 n'est plus prioritaire.

Il exige que les demandes d'installation se passent via Concursive alim afin de prioriser facilement.

Sur le terrain les choses ne se passent pas tout à fait pareil : Sous la pression, il y a une perte de repère par rapport aux priorités, on ne doit pas nier le malaise grandissant entre les CID et certaines directions locales, l'image des CID se détériore. Dans ce contexte d'accélération du TT, les CID deviennent le "service après vente" de certains agents peu autonomes ou empêtrés dans des questionnements techniques qui les dépassent (connexions filaires pas filaires). Les CID peuvent aussi se retrouver à installer un matériel à un agent réticent au TT que sa direction a choisi d'équiper en portable pour gonfler le quota de 40%, situation peu confortable. Il y a donc la théorie et la vraie vie, ce n'est pas la première fois que les OS le déplorent mais la réponse de la direction reste

constante (utilisation de Concursive Alim, si problème renvoyer sur le DISI, je sais que l'on fait des tâches à côté mais il faut voir dans quelle proportion).

La direction précise qu'un nouveau problème (installation TOIP) va subvenir auquel il faudra répondre dans certaines directions dès le début d'année. A nous de trouver les bonnes méthodes pour que cela se passe avec le moins de douleur. Ce dernier sujet ne va pas arranger la situation.

Situation dans les SIL

Concernant la TOIP, le directeur indique que s'il n'y a pas de formation disponible il n'y aura pas d'installation, à suivre...

Questions diverses

Missions éditique Poitiers:

Lors des travaux en cours et plus particulièrement lors du démontage de cloisons il y a eu découverte d'amiante dans des dalles de sol.

Le lieu a été sécurisé et le 10/12, une entreprise effectuera les mesures d'empoussièrement pour un résultat le 11/12.

Dans cette période de pandémie, nous demandons quelle solution a été trouvée pour que les agents du service éditique ne restent pas tous rassemblés au même endroit ?

Le directeur dit que les équipes d'encadrement n'ont pas encore eu le temps de se concerter, peut-être mettrons nous les agents en ASA30 en attendant...

Le directeur de l'ESI précise que cela ne concerne que 7 ou 8 agents et que l'enlèvement des matières devrait durer de 14/12 au 14/01/21.

Depuis cette réunion les agents nous ont alertés car il se retrouvent une douzaine dans une pièce non adaptée et ne répondant pas aux normes de distanciation édictées dans la période. La CGT a interpellé la DISI sur la problématique mais la direction semble jouer la montre pour éviter de renvoyer les agents chez eux ou de les installer dans des bureaux où ils seraient moins nombreux.

Cette découverte d'amiante aura un impact sur le calendrier des travaux. 4 entreprises ont répondu à l'appel d'offre, le choix de l'entreprise se fera le 21/12. Les travaux de transformation de l'atelier devraient être terminés en mars (coût de 500 000€). Poitiers cette année ne participera pas à la campagne DPR.

Nous interrogeons la direction sur la nouvelle règle indemnitaire en discussion au GT du 11/12 et plus particulièrement sur le périmètre des agents concernés par la prime.

Le nouveau dispositif, basé sur celui de Meyzieu, entrera en vigueur à compter de septembre 2021, il sera le même pour les 4 ateliers. Il existe cependant une marge de manœuvre concernant les horaires.

La prime concerne les agents A,B,C qui travaillent en équipe et effectuent des travaux pénibles et postés, le CQEIFI ne serait donc pas concerné.

Missions éditique Limoges:

La mission se termine le 01/09/2022, actuellement la direction travaille sur une activité de compensation

Point sur l'embauche de contractuels

CF note RHC juillet autorisant le recrutement de 11 contractuels pour la DISI-SO.

Au terme de cette opération de recrutement, 1 B administratif recruté au

siège, 1 B PAU (détachement 3 ans) à la CID33, 2 C techniques à l'éditique à Poitiers.

L'emploi de cadre A sur Auch n'a pas été pourvu, le directeur s'inquiète sur le manque d'attractivité du Gers.

Les contrats vont du 14/12 au 31/08/2021.

Nous demandons quelles ont été les difficultés rencontrées ?

La direction en cible plusieurs : le délai de recrutement est court, les contrats ne sont que de 8 mois, les fiches de poste ne sont pas normées "privé".

Il y a eu 90 candidats mais certaines demandes étaient farfelues, des entretiens décevants, des dossiers incomplets.

Une procédure lourde pour seulement 4 embauches.

CR ISST Poitiers

Nous nous étonnons d'un rapport très léger compte-tenu des sujets abordés durant la visite (accès douche, local de restauration, porte coupe-feu). Les agents étaient en attente de ce CR notamment pour l'accès à la douche pour savoir sur quel texte l'ISST s'appuyait pour le refus.

Le directeur fait remarquer que la teneur du rapport est de la responsabilité de l'ISST et qu'il ne faut rien attendre de décisionnel de sa part.

Agents nouvellement arrivés

Une OS signale que certains agents arrivés en septembre leur ont fait remonter des difficultés, y aurait-il possibilité de tutorat ?

Le directeur dit ne pas avoir eu de remontée et précise qu'il existe un cursus de formation.

Offre de formation à distance

Une OS fait constater une recrudescence de formation à distance, cela va-t-il être la norme désormais ?

Le directeur explique qu'à la demande des agents parisiens l'IGPDE a proposé de faire des formations chez soi avec son propre matériel. Bien sûr l'agent peut refuser s'il n'a pas de matériel pour le faire mais beaucoup adhèrent à ce type de formation.

Si l'agent refuse ce type de formation il sera inscrit à une session en présentiel quand elle aura lieu...

L'administration pourrait-elle fournir ce matériel ? Non, le socle DGFIP ne supporte pas les outils de formation.

LA QUESTION DU JOUR de la CGT au Directeur de la DISI Sud-Ouest :

Vous avez reçu par mail, hier, veille de ce CHS, les liminaires des OS du CHS d'octobre dernier de la part de votre service RH et votre réponse a été : « merci c'est une bonne lecture...pour s'endormir ».

Nous avons fait les candidatures en demandant si ce retour de mail nous était vraiment destiné, voici la réponse du Directeur " Il était tard, c'était une mauvaise plaisanterie, je m'en excuse....."

C'est sûr, plus il est tard ... plus on a sommeil ! Et dans cet état on ne voit plus trop ce que l'on fait en manipulant sa messagerie. Moralité : quand il est tard, on déconnecte et on va se reposer !