



COMPTE-RENDU CGT DU CHSCT

DU 13 Mars 2019



En préambule, les organisations syndicales Solidaires, FO et CGT lisent leur déclaration liminaire. Toutes dénoncent les suppressions de postes à venir à la DRFiP. Elles pointent les risques psychosociaux (RPS) pour les agents et le mutisme de leur direction. Elles s'inquiètent également pour le devenir des CHSCT. Le président du CHSCT répond qu'il n'y a pas de « culte du secret » au plan local. La réflexion existe, mais elle est subordonnée aux conclusions du grand débat. Il n'y a donc pas de feuille de route précise pour les restructurations à venir dans le département. Il comprend « l'inquiétude légitime » des agents de la DRFiP face aux réorganisations et aux nouveaux process. Il veut les assurer que leur direction donne toutes les informations dont elle est dépositaire, avec le plus de transparence possible. Concernant l'avenir des CHSCT, il répond que « pour l'instant on ne sait pas ». Il faudra attendre les directives Fonction Publique, dont les textes seront ensuite déclinés à la « sauce Finances ».

A) Constitution et mise en place du CHSCT

Le CHSCT est composé de 7 titulaires : Solidaires (3), FO (2), CFDT (1) et CGT (1).

Afin d'installer le CHSCT, on procède au préalable à plusieurs opérations :

- Présentation des textes législatifs instituant le CHSCT ;
- Élection du secrétaire du CHSCT : Denis Kern (Solidaires), qui se représente, est le seul candidat. Il est élu à l'unanimité ;
- Adoption du règlement intérieur : il s'agit d'un texte national, qui s'applique immédiatement et de façon identique dans tous les CHSCT départementaux. Il n'est pas amendable ;
- Lecture de la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions du travail 2019 : ses axes devront être déclinés au plan local.

B) Ordre du jour

1. Procès-Verbal du CHSCT du 28 Septembre 2018 et du 15 Novembre 2018

Approuvés à l'unanimité.

2. Budget du CHSCT

Bilan de l'exercice budgétaire 2018

Les crédits alloués pour 2018 (219 843 €) ont été entièrement engagés. Le président salue la qualité des actions réalisées et une allocation optimale liée à une bonne anticipation des dépenses.

Validation des propositions d'utilisation des crédits pour l'année 2019

Les dépenses suivantes ont été adoptées à l'unanimité :

Montant alloué (95 %)	200 800 €
Montant de la réserve (5 %)	10 200 €
Formations initiées par le CHSCT	49 700 €
Devis accordés INSEE	13 300 €
Devis accordés DRDDI	6 000 €
Devis accordés DRFiP	<u>57 000 €</u>
Montant total	126 000 €
Solde restant à répartir	74 800 €

Ces dépenses ont été votées dans la ligne des règles définissant l'éligibilité des dépenses pour le budget du CHSCT : impulser des dépenses et des actions ciblées à l'exclusion des travaux et dépenses relevant des budgets de fonctionnement des directions.

Le président a proposé d'écarter les dépenses de maintenance et de fonctionnement qui n'ont pas été validées par les représentants du personnel en groupe de travail. Ce sont : des climatiseurs (DRDDI, déjà refusé en 2018), des luminaires (DRDDI), la réfection d'une colonne sanitaire (DRDDI) et l'isolation phonique à Strasbourg amendes (DGFIP, en attente d'expertise).

Le CHSCT a accepté les autres dépenses relevant de son domaine telles que : gants anti-coupure, protections auditives, dalles LED, films solaires sur les vitres, ventilateurs, fauteuils ergonomiques, bureaux électriques, tapis de souris ergonomiques, repérage amiante et supports écrans.

En écho de ce qui avait été constaté en groupe de travail, la CGT a pointé l'insuffisance de l'équipement initial fourni aux jeunes douaniers. Leur début de carrière est compliqué par un carnet à points insuffisant. Il ne leur permet pas d'avoir l'équipement nécessaire à l'exercice de leur mission, ce qui comprend en particulier un équipement thermique performant. En principe le CHSCT n'a pas à financer ces dépenses, même s'il a pu le faire par le passé.

Concernant les formations, le CHSCT a convenu d'en renforcer la publicité afin d'assurer un taux de présence maximal. Comme constaté à la DRFiP, une information relayée par la hiérarchie peut contribuer à dynamiser les inscriptions.

3. Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) et formations

Les procédures sont différentes selon les directions :

DRFiP : le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) est à améliorer : la re-saisie des observations des agents entraîne un retard dans le traitement des demandes. L'inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) constate que le nombre d'observations dans le RSST est en nette diminution depuis l'informatisation du registre.

INSEE : le registre est également informatisé, mais il n'y a pas à retraiter les observations des agents : il existe un registre spécial pour les enquêteurs dont le suivi relève de la direction générale (DG).

Douanes : le RSST en format papier donne satisfaction.

Concernant les formations, divers points sont évoqués, notamment :

Conduite d'entretiens téléphoniques : il n'y aura pas de financement du CHSCT, la formation existant au catalogue de la DRFiP ;

Risques canins : on recense des difficultés avec l'animateur et de mise à disposition de locaux (parking et salle) ;

Formations SST : un animateur, peu apprécié, va être remplacé par la Croix-Rouge, avec laquelle le partenariat donne toute satisfaction ;

Manipulation virtuelle d'extincteurs : les retours sont très bons pour cette formation permettant de former un grand nombre d'agents (jusqu'à 60). L'ISST appuie sur l'importance de former le maximum de personnel pour la prévention incendie et pour le secourisme, notamment sur les petits sites.

4. Tableau de suivi des accidents de service

Les accidents de travail constatés en 2018 concernent :

Douanes : 1 accident de trajet (agent renversé par une voiture) et 1 accident de service (chute sur sol enneigé) ;

DRFiP : 8 accidents étudiés dont 3 en vélo, des accidents de trajets et des accidents de service (principalement des chutes)

INSEE : 3 cas étudiés depuis la fin d'année 2018 (chutes sur le trajet mission ou domicile travail)

Il est fait remarquer que les tableaux des accidents de service de l'INSEE et des Douanes ne sont pas assez précis. Le peu d'éléments de contexte est insuffisant pour pouvoir développer efficacement la prévention.

5. Étude des fiches de signalement « RPS »

Le président apporte des réponses aux questionnements énoncés dans les déclarations liminaires. Les RPS

signalés sont selon lui les conséquences des évolutions dans la pratique des métiers, dans le contexte particulier du Prélèvement à la Source (PAS). Au cadre contraint, tant du point de vue des effectifs que budgétaire, se surajoute un questionnement sur le devenir des services publics dans leur ensemble, et des finances en particulier. Il comprend l'inquiétude du personnel, leur angoisse et leur stress exprimés par des fiches de signalement « nombreuses et unanimes ». La direction a développé une réponse en 3 étapes : écoute, gestion du back-office et formalisation d'une organisation en mode PAS.

La phase d'écoute a été ponctuée de nombreux déplacements auprès des agents des services touchés par ces « alertes » au cours desquels la direction a pu exprimer son soutien. L'écoute aurait permis d'approfondir la compréhension des problèmes et d'aboutir aux solutions techniques apportées par l'équipe informatique. Le président regrette cependant que la base école de l'application GESTPAS n'ait pas été mise à disposition des agents dès fin 2018.

Pour dégager des marges et donner toute latitude à chacun de s'organiser, la direction a trouvé la solution miracle (mais temporaire) de la fermeture de l'accueil physique du vendredi matin pour tous les services du département.

Enfin, un groupe de travail interrégional incluant des agents permettra de « finaliser une organisation en mode PAS » et d'apporter un « mode opératoire type ».

La CGT pointe le manque de réaction de la hiérarchie face à la fiche de signalement du CPS ainsi que de la Direction lors de son passage dans ce service. Les agents ont ressenti de la frustration et un manque de considération face à cette attitude de ne pas parler du tout de la fiche de signalement, pourtant à l'origine de la venue de la Directrice dans le service. S'agissait-il d'un mot tabou ? Les chefs de poste avaient-ils eu des consignes de ne pas évoquer ces fiches ?

Les agents des SIP présents au CHSCT font part du même sentiment et affirment que ce ressenti a dans certains cas décuplé leur colère.

Les OS dénoncent l'absence de réponse rapide aux fiches de signalement. Est-ce le nombre qui les a fait réagir ? Le terme de fiche de signalement est-il tabou au point de ne jamais être employé lors des visites de la Direction ? Cette attitude a été ressentie par les agents comme du mépris. En outre, les difficultés relevées ne se restreignent pas à des questions métiers ; Il faut reconnaître que la souffrance au travail est antérieure à la mise en place du PAS, qu'il existe des Risques Psycho-sociaux (RPS) liés au manque d'effectifs, à des problèmes de management et à une réorganisation permanente remettant en cause leur technicité. En l'espèce, le PAS n'est que la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Le Président réfute ces hypothèses mais reconnaît que le fait de ne pas avoir parlé nommément des fiches de signalement lors de son passage dans les services ait pu provoquer la colère des agents.

La CGT tient à souligner que prendre la décision de rédiger une fiche de signalement n'est pas une chose aisée pour un service. Il ne s'agit pas d'un acte anodin.

Le président exprime son accord sur ce point, le PAS agissant comme élément déclencheur dans un contexte tendu et anxiogène. Mais, selon lui, le métier est le « prisme nécessaire quand on veut être concret ». Concernant les fiches de signalements, il regrette les « malentendus » et veut assurer de la sincérité de la démarche d'écoute de la Direction. À partir de janvier, la direction a réitéré les visites de sites autant que de besoin. Il s'agit d'une démarche exceptionnelle, qui déroge avec l'organisation habituelle des services, hiérarchique, du sommet vers la base, avec en relais les chefs de service.

La CGT pointe le problème d'organisation flagrant pour le CPS. Le PAS a été violent pour les agents, tant par le manque d'anticipation et de formations que par les dysfonctionnements rencontrés dans les applications. Les agents, tout en ayant à assurer une importante activité « CPS », se sont retrouvés en première ligne dès le 2 janvier pour le PAS ; ils se sont sentis assez démunis faces aux questions purement fiscales des usagers.

Pour le président, la mise en œuvre du PAS dans les CPS est compliquée car elle s'ajoute à une évolution de leur métier. S'agissant des formations, il reconnaît enfin, après les nombreuses interventions des représentants du personnel, que le calendrier aurait pu être mieux anticipé. La prise de décision tardive de la mise en place du PAS en septembre 2018 a compliqué les choses. Mais, il juge, a contrario des Organisations Syndicales (OS) qu'il n'y a pas eu de problème de préparation. Du point de vue informatique, il est impossible d'atteindre des jeux de tests parfaits qui répondent à tous les cas exceptionnels (dont doivent faire partie selon eux les dysfonctionnements de l'application dans le cas de décès ou de frontaliers!).

Les OS reviennent sur les fiches qui expriment une saturation face à l'outil de travail, un cri d'alarme. Or les problèmes de souffrance au travail des agents sont la conséquence de la politique de suppression de postes. Si la direction n'est pas décisionnaire de ces coupes d'effectifs, il lui incombe de veiller à la sécurité des agents ; Quelle

est la réponse de la présidence du CHSCT ? Quelles sont les remontées en direction du national ?

Le président minimise les dysfonctionnements rencontrés dans un contexte de suppressions d'emplois jugées « incontournables » : Il y a toujours des difficultés dans la transition vers un nouveau dispositif. La réponse aux difficultés rencontrées serait de faire appel aux auxiliaires, à l'équipe de renfort ou à des contractuels... « ce genre de chose ». La Direction a en outre « libéré » la demi-journée du vendredi matin de l'accueil du public. Cette décision est à son sens le juste équilibre entre les préoccupations « duales » des agents et des usagers. Elle juge néanmoins nécessaire de faire remonter les difficultés au niveau national, à commencer par les fiches de signalement collectives.

Convié par la Direction comme « grand expert », le chef du SIP d'Illkirch présente le passage au PAS sur son site, de fin décembre 2018 à février 2019. Le PAS se surajoute au travail habituel consacré à la campagne des avis d'août à décembre 2018, ce qui génère fatigue et inquiétudes. Les agents ont en plus subi des coupures informatiques et le blocage du réseau. Il déclare avoir été « épaté » par l'investissement de ses agents tout au long de cette opération et déclare leur avoir témoigné sa reconnaissance. Il conclut sur l'importance du dialogue avec les agents dans ce contexte difficile.

Solidaires propose des réunions d'une demi-journée au sein de chaque service, afin que les agents discutent des améliorations à apporter aux conditions de travail. Le président juge que « ça peut être une idée ».

La nouvelle médecin de prévention se présente. Pour elle, les baisses d'effectifs publics sont inéluctables. Face à cette « transformation irréversible », il faut développer les cellules d'écoute sur le terrain. Dans ce sens, elle ira dans les services pour écouter les agents.

Le président conclut ces échanges en les qualifiant de « plutôt positifs », puisque malgré les divergences, « on a avancé ».

6. Fiches d'impact (DRFiP) : déménagement du service liaison rémunération (SLREM)

Le service SLREM quittera le site du CFP Picquart (a priori le 27 Avril 2019) pour emménager dans les locaux de la Direction (au premier étage, dans les locaux précédemment occupés par le service PRD). Les plans ont déjà été présentés aux agents en octobre dernier.

Votes : Pour = 5 (Solidaires, CGT, CFDT)

Abstention = 2 (FO)

7. Fiches de signalement, signalements dangers graves et imminents

Il s'agit de messages injurieux en direction d'agents de SIE et de Trésorerie de la DRFiP. Plusieurs niveaux de réponse sont envisagés en fonction de la gravité des faits : lettres ou appels téléphoniques aux auteurs des faits, signalement au procureur. Dans tous les cas, les victimes de ces outrages sont informées des suites données par la direction.

8. Questions diverses

- Travaux de rénovation des ouvrants sur le site du CFP de Schiltigheim

Le nouveau propriétaire est déjà passé 4 fois et va remplacer les fenêtres défectueuses, en priorité celles du côté Sud du bâtiment. Des devis sont en cours.

- Cantine du lycée de Sélestat pour les agents du CFP de Sélestat

Est évoqué le mauvais accueil des agents dans la cantine du lycée (peu de places, longue attente) qui entraîne une désaffection.

- Publication du tableau des formations du CHSCT. Il a pris du retard mais sera publié prochainement.

Vos représentants de la CGT à ce CHSCT :

LE DINS Catherine
MOREAU Sylvain
STREICHER Gilles