

L'ordre du jour est le suivant:

1. **Approbation des procès-verbaux des réunions des 27/09 et 08/102018**
2. **Présentation de la note d'orientations nationales pour 2019**
3. **Installation de la Délégation Départementale a l'Action Sociale dans les nouveau locaux de Fetilly**
4. **Déploiement de la démarche « Bien-être an travail » à l'ENDLR**
5. **DDFiP — Présentation du télétravail**
6. **Présentation de L'étude ergonomique « accueil personnalisé sur RdV » an sein de la DDFiP**
7. **Présentation du guide « amiante » et du guide sur « les conditions de travail dans la conduite de projets »**
8. **Evolution de la réglementation relative au « radon »**
9. **Examen des registres santé et sécurité au travail**
10. **Examen des accidents du travail et des signalements**
11. **Questions diverses**

Ce compte-rendu **ne respecte pas dans sa totalité l'ordre des interventions** mais regroupe les échanges par thèmes. Trois organisations syndicales [dont la CGT](#) ont lu leur déclaration liminaire. Il est à noter, que toutes les déclarations liminaires **ont souligné l'envoi très tardif de la documentation aux membres du CHSCT**. Étant donné, que ce n'est pas la première fois que nous faisons face à ce problème, nous avons prévenu la Direction Départementale des Finances Publiques que plusieurs points à l'ordre du jour ne pourraient être évoqués. Pour l'ensemble des représentants du personnel, le manque de documentation transmis est intolérable. Le DDFiP 17 dit prendre la mesure de la colère des représentants des personnels et assure que cela ne devrait plus se reproduire. Cette problématique s'est reproduite à plusieurs reprises, ainsi nous avons constaté qu'au-delà du simple non-envoi de la documentation, elle générerait une rétention d'informations envers les représentants du personnel, mais plus grave encore, envers les acteurs de prévention comme le médecin ou l'assistant de prévention. Nous ne nous contenterons plus d'un simple rappel au règlement intérieur de cette instance. Le CHS-CT implique **des obligations juridiques qui doivent être respectées.**

1) APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DES 27/09 ET 08/10/2018

Les procès-verbaux ayant été adressé la veille de cette réunion, les représentants du personnel ont refusé de voter leur approbation. En conséquence, il sera représenté à la prochaine réunion plénière du CHS-CT qui se tiendra le 25 mars 2019.

2) Présentation de la note d'orientation nationale pour 2019

La note d'orientation pour 2019 n'étant pas encore disponible, elle sera représentée au prochain CHS-CT ;

3. Installation de la Délégation Départementale à l'Action Sociale dans les nouveaux locaux de Fetilly

Cette documentation nous est parvenue l'avant-veille de la tenue de cette réunion. Néanmoins, ayant déjà traité le dossier à plusieurs reprises en amont, et effectué une visite de site et possédant les plans avant la tenue des travaux, les organisations syndicales ont accepté de traiter ce point.

Présentation par Mme GESTA.

La présentation a été faite par Mme Gesta, vous trouverez ici le document qui nous est parvenu. Au cours de la discussion, il a été révélé les problèmes de volets roulants, de portes extérieures qui ne correspondent plus aux normes de sécurité, de la perte de clés pour l'élévateur qui permet l'accessibilité du bâtiment aux personnes à mobilité réduite, de l'isolation du cabinet médical.

Ces points, d'après le service de retraite de l'État, (responsable des travaux) seraient en cours de résolution.

L'inspecteur de santé sécurité au travail fera une visite des locaux et émettra un rapport à l'intention des membres du CHSCT.

Le médecin de prévention devrait faire de même.

Une organisation syndicale, est intervenue sur la problématique des places de parking réservées aux agents se rendant au cabinet médical, et à l'assistante sociale.

Le DDFIP 17 étudie la possibilité d'augmenter le nombre de places de parking de une, à deux, tout en rappelant que l'exercice s'avère difficile compte tenu du peu de places disponibles et ne garantit évidemment pas que les utilisateurs respectent ces places réservées.

Affaire à suivre

4/ Déploiement de la démarche « Bien-être au travail » à l'ENDLR

Le Directeur Régional l'Ecole des Douanes a présenté la démarche du bien-être au travail effectué par un psychologue du travail, financé en grande partie dans le CHSCT. Il est à noter que les représentants du personnel n'avaient pas reçu le diaporama du psychologue.

La CGT a considéré, dans le cas présent, que le CHSCT ayant financé ce psychologue il revenait aux prestataires de présenter sa démarche et surtout d'expliquer ses recommandations. En effet, nous considérons que le Directeur Régional de l'Ecole des

Douanes est juge et partie. Nous avons rappelé, que la trésorerie municipale de Rochefort en 2014 avait fait l'objet de ce type de démarche et que le psychologue avait présenté son travail à deux reprises.

La CGT, au vu des remédiations proposées à l'époque avait changé d'avis sur l'organigramme fonctionnel et s'était rendu compte que son application pouvait effectivement être faite dans le but de diminuer les risques organisationnels et le stress des agents, en faisant le recensement de l'attribution des tâches d'un service. En effet, cela avait permis de faire ressortir que certains agents étaient en surcharge de travail, que certaines tâches n'étaient pas effectuées et de revoir la répartition et le calendrier des travaux du service.

Le Directeur Régional de l'Ecole des Douanes a pris note de nos remarques et assuré que cette démarche sera présentée par le psychologue aux membres du CHSCT.

Commentaire CGT :

L'intervention de ce psychologue du travail aurait pu être évitée si lors de la fusion de l'école, l'administration des douanes, et notamment sa direction générale, avait accepté la venue d'un expert agréé. Dans ce dossier il est plus que regrettable que la CGT ait été obligé d'aller jusqu'au Tribunal Administratif pour essayer d'obtenir sa venue. Trois ans après, devant la problématique de la souffrance au travail d'une partie importante des permanents de l'Ecole des Douanes (bureau de scolarité et enseignants), l'administration s'est vue dans l'obligation de nous proposer cette démarche. Nous ne sommes toujours pas dans une politique de prévention mais encore de réparation.

5. DDFiP — Présentation du télétravail

La DDFIP 17, **n'a fait parvenir aucune documentation** sur ce sujet aux membres du CHS-CT. Compte tenu du fait que le télétravail va être proposé aux 900 agents de la DDFIP 17, il nous a semblé important de commencer à émettre des réserves et de faire prendre conscience aux agents que le télétravail n'est pas qu'un simple transfert de son poste de travail à son domicile.

La CGT a précisé au DDFIP 17 qu'elle se réservait de nouveau la possibilité de proposer ce sujet aux membres du CHSCT et considéré que ce point à l'ordre du jour n'était qu'une simple présentation.

Nous avons rappelé à l'administration son devoir de nous fournir la totalité de la documentation et également qu'il n'appartenait pas aux membres du CHSCT d'aller chercher sur le site Ulysse ou ailleurs les instructions nécessaires. Pour rappel, nous n'avions qu'une journée de préparation pour analyser et préparer notre argumentation. Nous devons traiter plus de dix points à l'ordre de jour et la documentation dépasse largement les deux cents pages.

Le sujet du télétravail est vaste.

Ci-dessous, vous trouverez les liens qui vous permettront d'accéder aux divers guides pour les agents, les chefs de service et les ressources humaines. Pour la CGT, chaque agent doit prendre connaissance des avantages mais aussi des problématiques, et nous insistons encore une fois **sur le transfert éventuel de responsabilités que génère le télétravail.**

Documentation DGFIP

- [Circulaire du 10 décembre 2018](#)
- [Guide agents](#)
- [Le télétravail à la DGFIP : protocole RH](#)
- [Guide DGFIP : conseils pratiques à l'attention des managers](#)
- [Guide DGFIP : conseils pratiques à l'attention des télétravailleurs](#)
- [Guide DGFIP : mesures de prévention des risques psychosociaux et des risques physiques](#)
- [Liste limitative des applications télétravaillables](#)
- [Liste indicative des activités télétravaillables](#)
- [Questions/Réponses](#)

Petit résumé de la présentation

Combien et qui est concerné ?

- La DGFIP s'est fixée comme objectif (**limite**) **sur trois ans que 10 %** des agents soient sous télétravail. Pour la DDFIP 17, cela se traduit par accorder au maximum à 30 agents par an la possibilité de passer au télétravail.
- Au vu de la documentation et des applications qui sont disponibles sur le télétravail, l'ensemble des services et des tâches seraient concernées.

Qui décide et qui est à l'initiative ?

- Le télétravail est une offre proposée aux agents. En conséquence, le télétravail est basé **uniquement sur le volontariat**.

Il peut être proposé par le médecin de prévention et prend dès lors un **caractère prioritaire et obéit à d'autres règles**.

Dans tous les cas, cette demande est toujours à l'initiative de l'agent.

- Il y a deux niveaux de décision. Le **chef de service qui doit donner son accord** pour que l'agent puisse obtenir le télétravail. L'agent **ne décide pas des journées** (*lundi vendredi par exemple*) qui passeraient sous télétravail, le choix revient toujours au chef de service, en fonction des contraintes propre de son service. La validation et la décision finale revient évidemment au Directeur Départemental.
- Le télétravail est renouvelable chaque année. Il peut être stoppé par le chef de service ou l'agent.

Les contraintes (*celles-ci ne sont pas exhaustives*)

- L'agent volontaire est soumis à des horaires de connexions obligatoires sur son poste de travail à domicile.
- À première vue, il devrait avoir des outils de vérification et de comptabilisation des tâches pour permettre au chef de service de vérifier le travail effectué à distance.
- Le télétravail ne pourra pas dépasser trois jours par semaine. Dans un premier temps, la DDFIP 17 ne proposera qu'un seul jour par semaine

Le matériel fourni

- L'agent sera équipé d'un seul ordinateur portable avec interdiction d'installer d'autres logiciels que ceux préconisés par l'administration et un accès aux sites Internet limité à l'intranet de la DGFIP.
- La DDFIP nous a précisé qu'il n'était pas prévu de lui fournir une imprimante car l'agent travaillera de façon totalement dématérialisée.
- L'agent ne sera pas non plus équipé de téléphone car dans un premier temps il n'a pas vocation à contacter les redevables, par contre il devra avoir sa ligne personnelle toujours libre pour que le chef de service ou l'administration puisse le contacter aux heures de connexions obligatoires.

Les responsabilités transférées sur l'agent (celles-ci ne sont pas exhaustives)

- L'agent est responsable du matériel fourni par l'administration.
- L'agent est responsable d'une partie de la sécurisation de sa connexion Internet notamment avec l'obligation **d'avoir un mot de passe à 14 caractères sur sa box internet**
- L'agent doit avoir une connexion internet d'un débit de 1Mo minimum
- L'agent est responsable (éventuel) de l'installation de son poste de travail à son domicile. C'est à lui, et à lui seul, de faire en sorte que son poste de travail soit installé de manière ergonomique.

Nos remarques :

La CGT a demandé à la DDFIP 17 de présenter un bilan d'activité annuel de ce télétravail aux représentants du personnel en vue de faire remonter les éventuels problèmes ou dysfonctionnements. Nous voulons connaître le nombre d'agents concernés, les postes concernés ainsi que le type tâches transférées.

La CGT a réitéré ses inquiétudes concernant le type de mission ou de tâches transférées au télétravail. Elle rappelle le risque éventuel de concussion subie par les agents sur quelques missions spécifiques.

La CGT est intervenue sur l'ergonomie et s'étonne que l'administration ne contrôle pas, à minima, que l'agent soit bien installé. Elle rappelle que certains agents bénéficient de matériel ergonomique spécifique (*souris ergonomique, clavier ergonomique, écran de plus grande taille etc. ...*). Pour la CGT, il s'agit là d'une tentative de transfert de responsabilité et pense que cela aura des conséquences juridiques non négligeables pour faire reconnaître des symptômes comme les troubles musculo-squelettiques liés aux conditions de travail. Il en est de même avec la reconnaissance du burn out. Nous considérons que l'administration est responsable en tant qu'employeur, et ce, même si le poste de travail est transféré au domicile de l'agent.

La CGT considère que la responsabilité du droit la déconnexion **ne repose que sur l'agent et non sur l'administration**. Elle demande comme dans le privé que les applications, la messagerie et les sites Internet de la DGFIP ne soient accessibles qu'à partir de certaines heures pour que **la sphère privée soit protégée par rapport à la sphère professionnelle**. Elle tient à rappeler que le management ne consiste pas seulement à donner des objectifs chiffrés mais aussi à repérer les qualités et les défauts de chaque agent et de s'adapter en conséquence. Par exemple, dans un SIP-CDIF, un agent peut avoir plus d'appétence pour le foncier que l'impôt sur le revenu et vice versa.

.

Commentaire CGT :

Nous sommes au tout début de l'installation du télétravail dans notre environnement professionnel. Il n'y a pas de notre part de volonté à refuser ce nouveau mode de travail. Il est évident qu'il peut être bénéfique pour les agents. Néanmoins, nous voulons éviter que l'administration se serve du télétravail comme un outil de productivisme supplémentaire. En effet, on peut très vite tomber dans un système de concurrence individuelle à distance, avec des objectifs impossibles à réaliser et très vite avoir des agents qui se retrouvent totalement isolés dans leurs souffrances. C'est pourquoi nous essaierons au cours des prochains mois de mettre quelques barrières pour protéger les agents

6. Présentation de L 'étude ergonomique « accueil personnalisé sur RdV » an sein de la DDFiP

Lors du CHSCT du 25 septembre 2017, la CGT avait proposé aux membres du CHSCT de faire intervenir le pôle ergonomique sur la généralisation du rendez-vous à la DGFIP et à la mise en place de son application dédiée, (*Accueil Personnalisé sur Rendez-Vous*) A.P.R.V.

Le contexte de la demande :

En effet, lors de l'installation de cette application la DGFIP avait fixé comme objectif de faire diminuer de plus d'un tiers la réception physique. Il apparaissait que cette application devait modifier profondément nos modes de réception, surtout que celle-ci pouvait permettre au redevable de fixer lui-même son rendez-vous, via le site impots.gouv, sur l'agenda du service ainsi qu'à l'aide des services extérieurs comme le centre de contact.

Avec 60 000 visites annuelles pour le seul SIP de la Rochelle, il aurait fallu que 30 000 redevables utilisent cette application pour prendre des rendez-vous et avec le système de contre-appel, éliminer 60 % des demandes.

Au vu des chiffres fournis par le rapport ergonomique, le total des rendez-vous (*du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} octobre 2018*) s'élève à 504 pour le seul SIP de La Rochelle dont une grande majorité est généré par les agents du SIP (notamment sa cellule CSP) et de 55 rendez-vous pour le SIP de Marennes.

[Vous trouverez ici le rapport ergonomique](#)

NOS REMARQUES SUR LE RAPPORT ET L'ACCUEIL PERSONNALISE SUR RENDEZ VOUS

La CGT a tenu à souligner que le rapport ergonomique ne répondait pas ses attentes. En effet, **les ergonomes se sont placés, et c'est normal, dans la réalité du vécu des services.** Ainsi, on est très loin des prises de rendez-vous attendues par la DGFIP. On peut même se poser la question de savoir **s'il n'y a pas eu une volonté manifeste de la centrale de minimiser la prise de rendez-vous**, compte tenu du fait que les redevables doivent faire plus de 10 clics (10 choix) pour prendre rendez-vous sur le site [impôts.gouv](http://impots.gouv) (*un véritable parcours du combattant*)

Nous réitérons notre crainte sur le fait que nous ne sommes absolument pas prêts à faire face à une multitude de demandes de rendez-vous de la part des redevables tant que le site [impôts.gouv](http://impots.gouv) n'aura pas modifié son ergonomie.

Nous avons cité l'exemple dans cette étude du SIP de la Rochelle qui n'offrait que 24 possibilités de rendez-vous par semaine.

Nous avons ensuite pris l'exemple du SIP de Marennes qui avaient privilégié la prise de rendez-vous par thématique (*foncier, impôt sur le revenu, recouvrement, autre...*) et proposant ainsi quatre box virtuels alors que le service ne dispose que de trois box physiques.

Les prises de rendez-vous en période de charge de réception a fait que parfois, aucun box physique n'était disponible. C'est ainsi, que sur ce site les agents ont parfois dissocié la réception dite « du tout-venant » en prenant des rendez-vous sur les horaires de fermeture du site.

La CGT a prévenu qu'il y a une très forte demande de la part de nos redevables sur la prise de rendez-vous. Elle a expliqué aussi que les redevables, ne trouvant pas sur le site impôts.gouv la possibilité de prendre facilement des rendez-vous, ils effectuaient alors une demande très sommaire via l'application e-contact. Cela génère, un travail supplémentaire de recherche et des rendez-vous sont pris, sans que les agents le notent forcément sur l'application A P R V faute de temps.

La CGT a dénoncé aussi la politique informatique de la centrale. En effet la DGFIP considère e-contact pour les particuliers comme le seul point d'entrée dématérialisé pour prendre contact avec notre administration. Force est de constater, qu'à chaque idée, on rajoute une application supplémentaire qui n'a aucun lien avec les autres, au lieu de rajouter une extension ergonomique à une application existante. Si on suit les processus de travail à la lettre, une demande de prise de rendez-vous peut générer jusqu'à quatre saisies des données du redevable sur les différentes applications. **C'est pour la CGT un environnement de travail qui devient de plus en plus improductif et chaotique.**

La CGT a dénoncé encore une fois les effets d'annonce de la Direction Générale qui mettent les agents **dans l'obligation de refuser les prises de rendez-vous** pendant les périodes de charge **parce que tout simplement ils ne peuvent pas faire autrement**, parce que notre administration ne sait pas faire, parce qu'elle n'y a pas pensé. C'est pour la CGT, un catalyseur supplémentaire qui génère la colère et l'incompréhension justifiée des redevables.

Commentaire CGT :

Faute de temps, nous n'avons pu critiquer le fait que les services extérieurs comme les centre de contact pouvaient impacter l'agenda des SIP sans tenir compte de la disponibilité des agents. Il est évident que la prise de rendez-vous physique, compte tenu de nos flux, n'est pas la réponse appropriée. Seule la prise de rendez-vous téléphonique devrait être admise afin de permettre aux agents de maîtriser la disponibilité des box de réceptions et de leurs agendas.

Affaire à suivre

.*****

7. Présentation du guide « amiante » et du guide pour « les conditions de travail dans la conduite de projets »

L'inspecteur santé sécurité au travail a présenté les deux guides.

Nous avons fait noter, notamment, dans la conduite des projets immobiliers que les représentants du personnel intervenaient bien trop tard dans le processus sur les projets immobiliers de la direction de grande importance.

Ainsi, à plusieurs reprises comme ce fut le cas pour la trésorerie municipale de Rochefort en 2014, les plans sont toujours présentés alors que les groupes de travail avec les agents se sont tenus. La présentation au CHS-CT est effectuée avec des plans très peu modifiables et une enveloppe budgétaire finalisée. Pour la CGT, l'administration se prive de prendre en considération les remarques des représentants du CHSCT. Nous avons expliqué à l'inspecteur santé sécurité au travail que cette politique était contre-productive et obligeait parfois les CHSCT à financer des travaux qui n'auraient pas dû être.

Au cours de cette discussion, le DDFIP 17 s'est engagée notamment sur la restructuration du site de Royan à **faire intervenir plus en amont les représentants du personnel** avec des groupes de travail portant sur l'immobilier identique à ceux portant sur le document unique des évaluations des risques professionnels. Avoir autour de la table sur des projets importants, le gestionnaire de site le ou les chefs de service, les représentants du personnel et évidemment la Direction.

Nous avons appris pour le C.D.F.P de Royan qu'un des premiers volets de financement avait été accepté par la centrale et qu'il ne restait plus qu'à obtenir l'accord du préfet de région dans le cadre de la politique immobilière de l'État. Le désamiantage total de ce site est la reconfiguration des services paraît en bonne voie.

Affaire à suivre

.*****

8. Evolution de la réglementation relative au « radon »

L'inspecteur santé sécurité au travail a fait une présentation très rapide de cette réglementation. En effet ce gaz radioactif naturel présent seulement dans les régions montagneuses n'est présent qu'à de très faibles doses, et ce, sur les sites de Jonzac et Rochefort. En cause, leurs ressources thermales.

.*****

9. Examen des registres santé et sécurité au travail

Il n'y a eu que cinq fiches navette déposées, et elles ne concernent que la Direction Départementale des Finances Publiques de Charente-Maritime.

Trois portent sur des demandes de lampes et les problèmes de luminosité qui ont été réglés par l'assistant de prévention.

Les deux dernières portent sur l'aménagement d'un poste de travail qui pose des problèmes ergonomiques à la trésorerie municipale de La Rochelle. Des travaux devraient intervenir dans les prochaines semaines.

Commentaire CGT :

La raréfaction des fiches navette s'explique par la mise en place de logiciels de la direction dénommée « OSLO » qui permet au chef de service de demander directement à la direction du matériel.

Néanmoins, nous demandons toujours aux agents de signaler tous les problèmes liés à leurs conditions de travail (demande de matériel ergonomique, hygiène, ambiance de travail, ... etc.) avec les fiches navette.

Affaire à suivre

10. Examen des accidents du travail et des signalements

La DDFIP 17, nous a bien signalé une augmentation de l'agressivité des redevables ces dernières semaines. Elle a tenu à préciser qu'elle avait bien conscience que la totalité des agressions, notamment téléphoniques, n'était pas signalées. En effet, il est à noter que parmi les signalements certains services qui utilisent plus souvent ces fiches que d'autres.

Une organisation syndicale a relaté que toutes les agressions même physiques, ne remontaient pas forcément par le bai du chef de service, et qu'il pouvait y avoir un phénomène de rétention. Elle signale que plusieurs chefs de service ont demandé l'installation du vigile car il était constamment dans l'obligation de descendre pour calmer la colère des redevables. Elle a cité qu'une menace d'agression physique aurait pu être grave mais le chef de service n'a pas jugé utile d'en référer à sa hiérarchie.

Au cours de cette discussion, la CGT ainsi que les autres organisations syndicales sont revenus sur la communication politique de notre ministère et notamment de M Darmanin . Cette communication irresponsable peut, au final, mettre en danger les agents (*CF. Déclaration liminaire*).

.
Affaire à suivre

.*****

11. Questions diverses

Le médecin de prévention est intervenu pour répondre à une interrogation que nous avons émise aux précédents CHSCT.

En effet la CGT avait demandé de connaître la composition de la poudre qui se trouvait au stand de tir de l'Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle. Après analyse supplémentaire il s'avère que la présence d'autres métaux lourds ne représente pas de danger tant que la teneur en plomb dans l'atmosphère respecte les normes.

La CGT est intervenue sur un problème particulier lors de la panne de chauffage qui a eu lieu au SIP de Marennes pendant plusieurs jours.

Affaire à suivre

.*****

La réunion a débuté à 9 heures pour se terminer à 17 heures avec une pause méridienne d'1 heure 30.

Les représentants CGT Finances de Charente-Maritime