

Présents: Gaëtan Bourdoncle, Julien Caumon

Ordre du jour:

- Validation du procès-verbal de la réunion du 25/06/2021
- détection du Radon au SGC de ST CERE
- Aménagement de l'accueil du CDFIP de Cahors
- Budget participatif
- Retour sur le signalement du cas COVID à Figeac

Avant les débats, les élus ont lu la déclaration liminaire syndicale ci-dessous:

Madame la présidente ,

Les agents sont épuisés!

La liste des problèmes s'allonge au fil des mois et des années sans qu'on ne puisse voir une lueur d'espoir.

Outre la crise sanitaire encore et toujours d'actualité, il faut ajouter au sein de la DGFIP:

Les restructurations incessantes, le transfert de missions et de charges sans les emplois accompagnant, l'organisation matérielle défailante avec des déménagements multiples de collègues, archivage sauvage, suppressions de postes de titulaires et remplacement par des contractuels précaires ou apprentis, les retards importants qui en découlent et impactant l'intégralité de la chaîne, le renfort du centre de contact , les sollicitations permanentes pour compenser le travail d'autres services, la colère des usagers ballottés entre horaires d'ouverture variables selon le changement d'humeur du ministre.

A cela, depuis septembre, rajoutons le resserrement des horaires d'accueil difficilement gérable et de plus en plus stressant avec un effet entonnoir. Plus de monde sur des amplitudes horaires moindres et une gestion de la file d'attente avec en général un seul agent et des contraintes sanitaires toujours en vigueur.

Les agents deviennent le punching-ball d'usagers de moins en moins patients et en colère d'être ballottés entre les changements perpétuels d'horaires.

Enfin , la multiplication de sollicitation des agents avec les accueils de proximité sont autant de point qui fragilisent les collègues avec parfois des conséquences en matière de santé au travail

Une enquête récente du collectif «nos services publics» révèle que 80% des agents publics interrogés se déclarent confrontés régulièrement ou très fréquemment à un sentiment d'absurdité dans l'exercice de leur travail

Il s'agit d'une enquête générale, portant sur un panel de 4555 personnes mais il suffit d'être présent dans les services et discuter avec les agents pour constater cette réalité.

Ce sentiment est "lié avant tout à l'incapacité des agents à mener à bien les missions de service public pour lesquelles ils se sont engagés", explique le collectif. En se basant sur les témoignages des répondants, on peut détailler cinq catégories principales de motifs qui engendrent la perte de sens : "Le manque de moyens, un défaut de vision, le sentiment de servir autre chose que l'intérêt général, le poids de la structure et le manque de reconnaissance."

Dans notre administration, le mal être est profond et notre direction n'est pas à la hauteur.

Les négociations salariales que la DG se vante d'ouvrir avec les organisations syndicales sont l'enième avatar de sa politique de petits bras envers les agents. Et inutile de pointer l'heureux hasard d'une élection présidentielle en 2022. personne n'est dupe!

Ces négociations devraient réellement prendre en compte les difficultés actuelles et non pas, comme ça devient une habitude, servir à fixer une prime exceptionnelle à la tête du client.

L'expression utilisée « reconnaissance de l'engagement professionnel est depuis trop longtemps galvaudée et ne sert qu'en définitive à créer la division, là où notre direction se devrait d'encourager la cohésion!

Réponse de la directrice

La directrice ne s'est attardée que sur des points de détails sans apporter de réponses réelles à nos revendications.

Elle a réagi sur la réduction des effectifs en se dédouanant sur des départs à la retraite non anticipables et sur le fait que certains services n'étaient pas demandés en mutation par les agents.

Le décalage de la réponse, notamment par rapport aux suppressions constantes de postes (1500 en 2021), la difficulté de certains services et le mal être des agents, est pour le moins choquant.

Nous aurions espéré une réponse plus concrète et plus honnête.

Sur la question des multiples sollicitations lors des permanences, Espaces France Services ou autres bus, il n'y aurait pas de sujet apparemment puisqu'elles sont uniquement basées sur le volontariat ou l'Equipe de Renfort.

A comprendre donc: pas d'impact significatif sur les services (on se pince pour ne pas rêver).

Radon au SGC de ST CERE

Une présentation définitive du rapport a été faite par la direction, rappelant notamment que les taux mesurés dépassaient légèrement les normes en vigueur. Certaines préconisations ont été évoquées : aération régulière des pièces, isolation renforcée des sols, pose de barreaux aux fenêtres pour aérer en toute sécurité, etc ...

La DGFIP, n'étant pas propriétaire des lieux, a transmis ce rapport à Cauvaldor, qui aura la charge de travaux éventuels, notamment par une intervention en sous-sol. En attendant, seule l'aération des pièces a été retenue.

Philippe Renda, l'ISST, a indiqué que cette dernière préconisation pouvait suffire pour revenir à des taux normaux.

Il a aussi précisé que si des travaux étaient envisagés, il se tenait à disposition pour aider et conseiller sur l'avancement de ce dossier.

Retour des agents en télétravail 5 jours / ASA COVID

Suite à la parution du décret du 8 septembre 2021 et de la circulaire du 9 septembre 2021, a été évoqué le retour sur site des agents éloignés du service en raison de la crise sanitaire et en télétravail sur 5 jours hebdomadaires.

Le médecin de prévention a pointé une divergence d'interprétation entre la circulaire et la fiche repère rédigée par la centrale et à disposition des services RH et chefs de service.

Selon la fiche : *«Le médecin du travail va réexaminer l'ensemble des dossiers des agents en situation de vulnérabilité en commençant par les agents actuellement en ASA puis ceux en télétravail. Chaque direction doit dès à présent se rapprocher du médecin du travail pour définir la liste des agents qui seront convoqués chez le médecin du travail pour réexamen de leur situation».*

Le docteur Andrieu estime qu'il s'agit d'une sur-interprétation de la DGFIP.

Il a précisé que ce n'était pas à lui de prendre l'initiative du retour de l'agent mais que ce dernier devait d'abord se rapprocher de son médecin traitant et des ressources humaines.

Il ne devait intervenir qu'en cas de contestation ou désaccord.

La direction n'a pas nié ses dires et a précisé qu'elle ferait remonter à la centrale ces interrogations.

En attendant, aucune information claire n'a pu nous être communiquée sur la procédure, alors que le retour de ces agents est déjà mis en œuvre.

Aménagement de l'accueil du CDFIP de Cahors

La directrice a abordé la mise en place de projets concernant la réorganisation des accueils avec dans un premier temps celui de Cahors puis dans un second temps celui de Figeac.

Pour Cahors, il est prévu l'établissement d'un questionnaire auprès des usagers sur une période de deux à trois semaines, ainsi qu'une consultation auprès des agents concernés.

Aucune autre précision n'a été apportée sur des projets précis ou bien de nouvelles dispositions envisagées.

Pour Figeac, pour l'instant, sont seulement envisagés des travaux sur l'acoustique des bornes d'accueil.

Une entreprise a été démarchée en ce sens. Un premier devis envoyé n'a pas été jugé concluant car trop vague et imprécis. Un second devis a donc été demandé.

Budget participatif

La mise en place d'un budget participatif a pour objectifs, d'une part, d'associer les agents et de les sensibiliser au pilotage budgétaire ainsi qu'à la conduite de projets et, d'autre part, d'identifier des besoins et des solutions au plus proche du terrain.

Une commission consultative devra être constituée sur la base du volontariat.

Un appel à idées sera lancé auprès de tous les agents du département.

La direction a bien précisé que ce budget serait pris sur celui de fonctionnement classique et non sur celui du CHS-CT. Il ne devrait représenter que 1 à 3%.

Certaines directions ont déjà expérimenté le dispositif comme pour l'installation d'abris à vélos, de végétalisation de mur, de poubelle de recyclage,

Question sur le protocole en cas de Covid

Nous sommes revenus sur le déroulement et l'application de la procédure pour un cas Covid détecté parmi les agents à Figeac. Cette interrogation portait plus particulièrement sur le nettoyage et la désinfection des locaux.

En effet, l'agent de ménage n'avait même pas été informé de la situation ni par la direction, ni par l'entreprise qui l'emploie.

C'est en discutant avec l'un de nos agents qu'il lui a été dit qu'un de nos collègues était positif à la Covid. De lui-même, il a pris l'initiative d'appeler sa responsable pour savoir quoi faire et a ensuite appliqué les procédures de nettoyage adéquates.

La direction nous a affirmé que pourtant l'entreprise avait été prévenue sans savoir quand exactement.

Le résultat final est une situation de grande confusion pour l'agent d'entretien et les agents du service.