



Compte-rendu du CTL du 29 juin 2017 sur les conditions de travail

Le CTL (Comité technique local) du 29 juin dernier sur les conditions de travail avait pour but de valider le PAP (Plan annuel de prévention), présenté en CHS-CT (Comité d'hygiène et de sécurité – Conditions de travail) mi 2017. La situation du collègue malheureusement récemment décédé suite à malaise dans nos locaux lors de la canicule (et alors que la climatisation ne fonctionnait pas) a été rapidement évoquée, mais le CHS-CT est saisi et jouera son rôle, nous lui faisons toute confiance.

DUERP/PAP

Le DUERP évalue dans un document unique les risques professionnels auxquels sont exposés les agents, après un recensement fait dans chaque service. En début d'année, un groupe de travail réunissant la Direction, les représentants syndicaux et des agents de différents services ont ensuite coté les risques en fonction de leurs fréquence, gravité, probabilité et maîtrise, afin que le PAP –Plan annuel de prévention- soit présenté au CHS-CT (risques psychosociaux, routiers, sécurité électrique, conditions de travail...). 32 lignes ont été inscrites au PAP.

Dans le DUERP, des nouveaux risques ont été inscrits tels que le déplacement sur un sol encombré pour la BNI6, la coopération et le soutien (pour les BIR et les BNI) et le travail dans une ambiance thermique trop froide et / ou trop chaude.

La CGT déplore le choix de ne plus faire annuellement le recueil des risques avec les agents, mais seulement 1 an sur 2. Cette méthode éloigne les seules personnes capables de décrire le travail réel et ne participe pas à l'appropriation de la démarche de prévention. D'où un certain désintérêt des agents pour cette démarche. En conséquence, les PAP présentés ne peuvent pas répondre aux légitimes attentes des agents. Pour sortir de l'impasse actuelle, il faut renforcer la formation à la démarche de prévention à tous les niveaux, notamment à celui des chefs de services.

Pour la CGT, la Direction ne peut pas se cacher derrière le manque de diligence du propriétaire dans l'entretien de la climatisation tant en hiver qu'en été. La direction doit anticiper au maximum dans sa démarche de prévention le mauvais état de la climatisation par des aménagements d'horaire en cas de forte chaleur et l'achat de ventilateurs.

En ce qui concerne le PAP, les principales mesures prises par l'administration sont d'ordre organisationnel. Sur les mesures humaines (stress au travail, surcharge d'activité, manque d'autonomie), les propositions de l'administration sont toujours en retrait, elles visent principalement des déclarations d'intentions sans réelle analyse de fond des objectifs et de la méthode de travail. Et les conséquences des suppressions d'emplois ne sont jamais traitées.

Sur les objectifs, dans une volonté de prévenir les risques, il semble nécessaire que l'organisation du travail garantisse la possibilité aux chefs de service, mais également aux agents, de participer à la fixation des objectifs, et ce de façon à ce que ceux-ci soient réellement réalisables.

Ainsi, sur la problématique des récupérations horaires suite à L16, la direction a demandé aux chefs de service de faire preuve de souplesse. Néanmoins, pour la CGT il semble nécessaire que la Direction clarifie les règles en matière de repos compensateur et de récupération d'horaires. À l'occasion de ce CTL, la Direction a communiqué aux OS le temps moyen d'intervention des BII : sur 431 points d'intervention, 81% ont une durée sur place inférieure à 10 heures et 8% supérieure à 15 heures, 2 dossiers ont dépassé les 16 heures d'intervention. La CGT revendique la récupération des heures supplémentaires et l'intégration des temps de trajet dans le temps de travail.

Pour maîtriser ce temps, la Direction estime qu'il est possible de réduire le temps de d'acquisition des données en perquisition en investissant dans du matériel plus performant. Elle

propose également des formations informatiques ciblées sur des points précis aux enquêteurs de BII.

La qualité du ménage pouvant avoir une incidence en matière de santé au travail (allergie, asthme, rhinite). La Direction a fait de nombreuses relances auprès du prestataire de l'entretien de l'immeuble, A cet effet nous rappelons aux collègues que le Registre hygiène et sécurité est en ligne sur le site Intradef.

Puis le point sur l'exigence du travail a été abordé. Les solutions de l'administration sont essentiellement matérielles et organisationnelles (renouvellement du matériel, mise en place de formation, rédaction de fiches techniques). Le volontarisme de la direction en matière de renouvellement du matériel et en matière de formation professionnelle est un point positif.

Sur le visa et sur le manque d'autonomie, il a été remarqué que celui-ci avait pour conséquence d'alourdir l'organisation du travail. Si des points d'amélioration ont été observés, notamment à la 4/5^{ème} division, la longueur du visa est toujours un point de crispation entre les collègues et les chefs de services.

Tableau de veille sociale

Le TBVS est un ensemble d'indicateurs qui permettent d'évaluer les conditions de vie au travail dans un service ou une direction.

Le budget alloué à la DNEF a été réduit en 2016 de 141 727 €, soit 8% du budget...

Aucune fiche de prévention n'a été adressée à l'assistant de prévention. Cependant, 4 signalements ont été transmis au référent « protection juridique » de la DNEF en 2016.

La Direction constate que les agents concernés par des congés maladie de courte durée sont principalement en fonction au sein de services de direction. De même, elle remarque que les agents posant un nombre conséquent de jours sur leur CET travaillent en brigade.

L'analyse de la Direction est toute simple : une interrogation peut être faite « sur la correcte application de l'instruction sur le temps de travail par les agents de brigades et l'effectivité du suivi de leurs congés par les chefs de brigade » (sic). La CGT déplore ces sous-entendus qui tentent à opposer les collègues entre eux et occultent une grande partie des réalités (vérificateurs réduisant leurs congés en fin d'année du fait des prescriptions fiscales par exemple).

La Direction tente néanmoins de rassurer les organisations syndicales en précisant qu'il ne s'agit aucunement d'une intention de mettre en opposition les agents de direction et ceux de brigades. Cependant, la phrase parle d'elle-même. La Direction a accepté de retirer cette phrase. Néanmoins, elle a fait état de son inquiétude devant le fait que beaucoup d'agents de la DNEF posent un grand nombre de CET chaque année : la DG pourrait tirer comme conclusion que les agents de la DGFIP ont trop de jours de congés. Voilà un bel argument pour s'en prendre une nouvelle fois aux agents de la DGFIP après le gel régulier du point d'indice, suppressions de postes, PPCR, RIFSEEP, ... Enfin, la Direction indique qu'un trop grand nombre de collègues, tous en brigades, n'ont pas déposé de congés pour le 26 mai dernier, pont obligatoire moult fois rappelé.

De même, la Direction semble ne rien pouvoir faire face à l'écrêtement régulier de certains collègues. Cela arrange bien la Direction ! Celle-ci accepte celles et ceux qui travaillent plus sans se soucier de leur charge de travail. La CGT s'interroge davantage sur la pression que peut avoir un service ou un agent sur ses objectifs exigés en un temps réduit.

En ce qui concerne le télétravail, la Direction informe que la DG permettra dès septembre prochain aux agents de travailler chez eux jusqu'à trois jours par semaine. La CGT Finances Publiques ne saurait occulter que le télétravail, s'il est bien encadré, permet de répondre aux aspirations légitimes des agents de mieux concilier leurs vies privée et professionnelle. Cependant, il faut rester vigilant, en particulier pour maintenir le lien avec le collectif de travail, le soutien aux nouveaux agents et pour que les tâches « de bureau » (réponses aux mails ou au téléphone par exemple) ne retombent pas sur les présents, ce qui détériorerait les relations entre collègues. Nous avons également rappelé que la question des conditions de travail se posait aussi au domicile, ainsi que celle de la responsabilité informatique des agents en télétravail.

Baromètre social

Depuis décembre 2013, la DGFIP ainsi que la DNEF tentent de mesurer le ressenti des agents sur leurs conditions de travail au travers des enquêtes de satisfaction.

Les enquêtes ont été réalisées par l'envoi, en juin 2015 et décembre 2016, d'un questionnaire aux agents au travers de l'outil informatique.

Nous constatons un recul de 7% de la participation des agents de la DNEF à cette enquête de satisfaction. Seulement 40% des agents de notre direction ont pris le temps de répondre. En décembre 2013, il était de 51%.

Pour la CGT, les explications de ce recul de la participation sont à rechercher d'une part dans la nature même de cette enquête et d'autre part dans la perception qu'ont des agents de l'utilisation faite par la DG et la Direction de la DNEF des résultats de ce baromètre.

En choisissant l'outil informatique et non le contact humain, les agents ne peuvent pas exprimer leur ressenti de façon claire sur leurs conditions de travail.

En outre, les questions sont parfois inadaptées aux missions et conditions de travail des agents de la DNEF.

Nous sommes également convaincus que nombreux sont les agents qui, malgré leur participation en 2013 et 2015, n'ont pas vu leurs conditions de travail s'améliorer. Ce qui pose la question de l'utilité d'un tel baromètre. S'agit-il d'un outil devant permettre de faire apparaître le ressenti des agents afin d'améliorer les conditions de travail ou bien d'un baromètre permettant à la DG d'évaluer les tensions engendrées de sa politique de réduction des effectifs et de poursuivre dans ce sens dans certains services, tout en se dédouanant de leur responsabilité, puisqu'ils se préoccupent du bien-être des agents ?

Nous constatons un très léger recul des opinions favorables sur les conditions matérielles de travail à la DNEF (-3 points) entre 2015 et 2016. Cependant les agents seraient globalement satisfaits à 73% alors que le chiffre est de 63% au niveau national.

Pour ce qui concerne les ressources et outils nécessaires, on note un fort taux de satisfaction à la DNEF (70%). Quant à l'informatique à la DNEF, 67% des agents en seraient satisfaits. Il n'est pas inexact de dire que depuis plusieurs années la DNEF modernise son parc informatique tant en matériel qu'en logiciel.

En revanche, nous constatons une baisse entre 2015 et 2016 de 3% concernant le temps nécessaire pour accomplir le travail. Le taux reste positif à 58% alors qu'il n'est que de 37% au niveau national. Pour la CGT, il convient de s'intéresser aux causes de fléchissement. Pour la CGT, les agents travaillent de plus en plus dans l'urgence. Le développement des partenariats, notamment avec la justice, pourraient être l'un des facteurs explicatifs auquel il faudrait ajouter la politique de baisse des effectifs. Moins de monde pour faire toujours plus et de façon plus rapide.

La CGT se félicite du travail réalisé par la formation professionnelle. Les agents ressentent cet effort puisque 75% d'entre eux indiquent disposer des formations nécessaires.

On note également un léger fléchissement concernant le chiffre lié à l'ambiance au travail. 76% d'opinion favorable contre 82% en 2015.

Les agents de la DNEF estiment à 51% que la charge de travail serait bien répartie alors que le chiffre était de 53% en 2015. Il convient d'analyser ce chiffre sous le prisme des réformes conduisant à la baisse des effectifs. Le chiffre est de 45% d'opinion favorable au niveau national.

En revanche, les réponses ayant trait au temps nécessaire pour prendre connaissance des informations, notamment au travers des documentations, sont particulièrement négatives.

Effectivement, les agents travaillent dans l'urgence. Ils ont à 59% le sentiment de ne pas pouvoir faire face. Même si cela semble être pire au niveau national (76%), il convient de s'interroger sur ce point. Ne faut-il pas y voir une des conséquences des politiques drastiques de réduction des effectifs.

La perception du niveau général de stress est en augmentation et reste élevée. Le taux est de 6,2 sur une échelle de 10. Il était de 6,1 en 2015.

La CGT confirme qu'il est nécessaire d'agir sur la rémunération et les possibilités d'évolution.