



COMPTE-RENDU DU CHSCT FINANCES DE MOSELLE DU 22/04/2021 ET DU CHSCT EXCEPTIONNEL DU 29/04/2021

Metz le 05/05/2021

La séance plénière du 22/04/2021 s'est ouverte sur l'annonce d'un évènement dramatique, le suicide d'un collègue de l'INSEE de METZ, en position de télétravail 5 jours sur 5. Les membres du CHSCT en ont été profondément attristés. Les premiers éléments communiqués par la famille, notamment la présence d'un courrier, semblent permettre d'exclure un lien professionnel. Cependant, pour la CGT, une vigilance accrue doit être exercée à l'égard des agents en télétravail dès lors que la situation d'isolement peut contribuer à un passage à l'acte. Cette vigilance doit venir de la hiérarchie, des collègues de travail, des acteurs de prévention et des représentants des personnels.

La problématique du télétravail, pour les télétravailleurs, surtout à temps plein, est la coupure d'avec le collectif de travail mais également un travail dégradé du fait de manque de moyens. La CGT Finances vous rappelle que le retour sur site 1 jour par semaine est un droit. Du point de vue des agents en présentiel, la problématique du télétravail, est le manque de personnel pour accomplir les missions non télétravaillables et le délitement du collectif de travail. Parfois aussi, le télétravail est souhaité mais la mission ne s'y prête pas ou bien est refusé.

Les solidarités entre collègues qui permettaient auparavant de s'épancher, qu'il s'agisse des difficultés professionnelles ou personnelles ne fonctionnent actuellement pas ou peu.

La CGT Finances a obtenu la convocation d'un CHSCT exceptionnel le 29/04/2021 afin d'analyser les mesures de prévention déployées dans les 3 Directions couvertes par notre CHSCT (Douane, INSEE et Finances Publiques) et définir des pistes d'amélioration pour un meilleur suivi des agents en télétravail renforcé. A également été évoquée la situation de l'ensemble des agents qui sont soumis à des risques psychosociaux du fait des nouvelles organisations de travail induites par la crise sanitaire mais aussi par les restructurations qui se succèdent.

La CGT Finances est très sensible à la question des conditions de travail et demeure vigilante face à l'augmentation des risques psychosociaux. En qualité de représentants des personnels, nous vous alertons sur la nécessité de sortir de l'isolement si vous vivez un mal-être au travail. De nombreux interlocuteurs sont là pour vous aider. Sollicitez-les qu'il s'agisse de vos collègues, des acteurs de prévention disponibles à cet effet ou encore des organisations syndicales. Voici les principaux interlocuteurs à votre écoute :

Cabinet médical de prévention	03.87.34.79.61
Françoise Basset, assistante de service social	03.87.34.78.85
Anne Blesz, assistante de service social	03.87.95.97.56
Christophe Vandebussche, assistant de prévention	03.87.38.67.40 ou 06.19.57.44.77
Membres du CHSCT :	http://dfp570.intranet.dgfip/agents/gestion-agent/conditions_vie_au_travail/4_CHSCT/Composition_CHS_fevrier_2021.pdf
Plateforme d'écoute et de soutien téléphonique (24h/24, 7j/7)	0805 230 809
Violences conjugales	3919

Vos correspondants CGT en Moselle		
Barbara KHIM, co-secrétaire de section	03.87.67.88.39	barbara.khim@dgfip.finances.gouv.fr
Johan OUDIT, co-secrétaire de section	03.87.65.17.92	johan.oudit@dgfip.finances.gouv.fr
Nathalie NASIENNIK, experte CHSCT	03.87.55.81.01	nath.nasiennik@dgfip.finances.gouv.fr
Catherine WILLAUME, titulaire CHSCT (Insee)	03.87.17.82.18	catherine.willaume@insee.fr
Véronique WAGNER, suppléante CHSCT (Douane)	09.70.27.74.77	veronique.wagner@douane.finances.gouv.fr

PRÉSENTATION DE LA NOTE D'ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES 2021

La CGT observe que la note d'orientations 2021 s'attache majoritairement à la prévention des risques psychosociaux, contrairement aux années précédentes où les axes afférents aux risques matériels étaient prépondérants.

La CGT souligne et apprécie particulièrement un axe intitulé « Violences sexistes et sexuelles : tolérance zéro ». Elle demande la mise en place d'une campagne de prévention, tellement ces sujets sont méconnus. Il est essentiel que les victimes puissent identifier les attaques dont elles font l'objet pour les faire cesser en les signalant aux RH ou en portant plainte. On ignore souvent que les violences sexistes et sexuelles constituent une infraction pénale.

L'article 222-3 du code pénal dispose : « le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante... »

Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou encore sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.

Rappelons que si les femmes sont majoritairement concernées par les violences sexuelles et sexistes, les hommes n'en sont pas exempts.

80 % des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail.

55 % des femmes ont déjà subi des violences sexistes ou sexuelles au travail.

70 % des victimes de harcèlement sexuel n'en parlent pas à leur supérieur ou employeur.

30 % n'en parlent à personne.

5 % des personnes portent plainte.

85 % des personnes LGBT ont ressenti au moins une fois au cours de leur carrière l'homophobie au travail.

Ces sujets sont tellement intimes que bien souvent les victimes n'osent en parler. C'est pourtant la seule façon de faire cesser ces violences et de stopper et punir les agresseurs.

Le rôle de la CGT est d'accompagner les victimes et dénoncer ces violences sexistes, homophobes, transphobes, biphobes... Pensez à nous contacter.

Victime ou témoin d'agissements sexistes ou de violences sexistes ou sexuelles vous pouvez contacter la cellule ALLODISCRIM, cellule d'écoute et de traitement des discriminations, des violences sexistes ou sexuelles du ministère:

Par internet : sur la plateforme allodiscrim.wethics.eu pour prendre un RDV en ligne. Le code à renseigner est **1989**. À l'issue de votre inscription, un expert juridique vous rappellera sous 12 heures.

En cas de difficulté à s'inscrire par internet, vous pouvez joindre la cellule :

Par courriel :

bercy.allodiscrim@orange.fr en cas de discrimination

bercy.allosexism@orange.fr en cas d'agissement sexiste ou de violence sexiste ou sexuelle

Par courrier : Allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75 006 Paris

AVANCEMENT DES TRAVAUX À L'ANCIENNE GARE

Le projet d'installation de l'INSEE et du CSRH de la DGFIP dans le bâtiment de l'ancienne gare de Metz a pris encore du retard en raison de cas covid et cas contacts parmi les salariés des entreprises de travaux. Le chantier se poursuit avec une livraison désormais prévue mi-octobre et une mise à disposition des administrations en novembre 2021.

SITUATION DE LA TRÉSORERIE DE SARREBOURG

La Trésorerie connaît de grosses difficultés depuis le transfert de la gestion de la partie hospitalière de la Trésorerie de Saverne, sans transfert de moyens humains. Dans le cadre du Nouveau Réseau de Proximité (NRP), devait se rajouter le transfert au 1er septembre de la Trésorerie de Dieuze à Sarrebourg.

A l'occasion du Comité Technique Local du 23/03/2021, les agents de la Trésorerie de Sarrebourg appuyés par les organisations syndicales ont adressé au directeur une lettre ouverte pour l'alerter sur leur situation très critique. Ce dernier a diligenté un audit réalisé du 20/03/21 au 15/04/21 à l'issue duquel la Direction a décidé de renforcer le service à compter du mois de mai (attribution d'un renfort supplémentaire et de 2 cadres A supplémentaires), de reporter d'un an le transfert de la gestion de Dieuze sud-saulnois (au 01/09/22 transfert des activités communales et au 01/01/23 transfert des activités hospitalières). La demande des agents de compenser les absences liées aux formations professionnelles à venir et aux congés estivaux n'a pas été satisfaite.

La CGT a rappelé son opposition au NRP. Elle a pris acte des mesures prises pour tenter de soulager les agents de la Trésorerie. Elle restera vigilante à l'évolution de la situation. Elle souligne que la souffrance vécue par les agents de Sarrebourg est identique dans bien des services, en raison des suppressions d'emplois incessantes. D'où la revendication réaffirmée de cesser ces suppressions qui aggravent encore une situation très dégradée. Les missions nécessitent des emplois à due proportion.

FICHE D'IMPACT : ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE DES USAGERS À LA DDFIP

Dans la nouvelle organisation de l'accueil dans le département l'accent est mis sur l'accueil téléphonique qui devient le canal privilégié (30h/semaine), et sur les Maisons France Service (MFS). La CGT constatait déjà lors du Comité Technique Local du 8/04/21 que le document présenté ne donnait aucune quantification de la charge de travail ni des moyens humains à mobiliser pour y répondre. Lorsque tous les appels entrants ne peuvent être pris en charge, comme en période de campagne IR, d'autres services sont sollicités pour éponger le trop-plein.

Selon la direction, aucun élément de comparaison ne pouvait être produit puisque c'est la première année de mise en place. La direction joue sur les mots : évaluer la charge de travail et y affecter les effectifs nécessaires y compris en période de pic relève bien de ses attributions.

Dans le cadre de la réorganisation de l'accueil, s'agissant du rappel des usagers sur la plage méridienne ou jusqu'à 19h, la Direction indique que le dispositif n'est pas encore activé, mais le sera. Dans le cadre de la campagne IR, les collègues composant l'équipe dédiée ont le choix de l'horaire de rappel qui est laissé à leur libre appréciation.

La plateforme téléphonique est composée de 6 agents sur 3 plages de 2h (8h30/10h30 – 10h30/12h30 – 12h30/14h30). Les agents mobilisés sur la plage méridienne peuvent déjeuner avant ou après leur plage d'appel selon le créneau retenu.

A la date du CHSCT, le 22/04/21, le niveau de sollicitation est qualifié de très mesuré : 600 appels/jour en Moselle quand ces 600 appels ne concernaient que le secteur de Metz, il y a quelques semaines. Sur les 600 appels actuels, 1/3 est traité à l'arrivée par la cellule d'accueil et les 2/3 sont pris en charge par le dispositif de rappel. Actuellement chaque agent de la cellule de rappel se voit attribuer 15 rappels/jour.

En 2020, l'activité a été variable : 1500 appels/j en moyenne, jusqu'à parfois des pics à 2500 appels/jour.

Actuellement, 1 agent/jour est sollicité par SIP. En période de charge, il est prévu, par SIP, de recourir de 5 à 10 répondants/jour.

Au niveau national, à ce jour, la baisse de charge s'élève à – 30 %.

INSTALLATION D'UNE BORNE WIFI DANS LES CFP DE THIONVILLE, SAINT-AVOLD, SARREBOURG ET HAYANGE

La DDFIP Moselle profite de travaux immobiliers pour installer des bornes WIFI dans les salles de réunion des centres sus-visés. Si le projet est présenté comme une amélioration pour l'organisation de visioconférences ou la tenue de groupes de travail avec connexion en wifi de plusieurs postes de travail simultanément, il est également question de coworking.

La Direction y voit l'avantage de proposer à des agents dont le domicile est éloigné de leur poste de travail, de trouver dans ces salles un espace de travail en proximité géographique plutôt que de télétravailler depuis le domicile.

Les restructurations menées à grands pas nous laissent craindre que l'étape suivante consistera à utiliser ces salles comme des espaces partagés de travail qui remplaceront les bureaux attribués nominativement. Un portable et un caisson nomade constitueront-ils désormais le seul et unique barda de l'agent des finances ?

RAPPORTS DE VISITES DE L'INSPECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ISST) AU CFP DE SAINT-AVOLD ET À LA TRÉSORERIE DES ETS HOSPITALIERS DE METZ THIONVILLE

Ces rapports concernent les inspections spécifiques Covid. Les visites sont l'occasion de rappeler les règles.

L'ISST souligne l'existence du guide « Je travaille au bureau. Se protéger soi-même et protéger les autres est essentiel » du 14/01/2020. Il y est notamment indiqué « Je veille à prendre régulièrement des pauses, par rotation au sein du service pour pouvoir retirer mon masque pendant une dizaine de minutes toutes les deux heures. Ces pauses seront idéalement effectuées à l'air libre, à l'extérieur des locaux de travail en veillant à éviter les regroupements ».

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/guide-je-travaille-au-bureau.pdf>

BUDGET : PROPOSITIONS DE PROJETS

Stores à placer ou remplacer sur le site DDFIP Curel pour 2012,40 € TTC.

Des fauteuils ont été achetés à la suite de prescriptions médicales, des souris ergonomiques feront l'objet d'une prochaine commande. Les télétravailleurs en situation de handicap peuvent formuler une demande de fauteuil.

Tous les télétravailleurs à hauteur de 5j/5 sont autorisés à emporter leur fauteuil de bureau à domicile.

ANNOTATIONS DES REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Les annotations inscrites à l'ordre du jour concernent essentiellement les difficultés rencontrées par les agents de la trésorerie de Sarrebourg (Cf § ci-dessus), le nettoyage des locaux (Metz rue des Clercs) et les fournitures sanitaires (Sarreguemines rue des Vosges et Clémenceau).

Le marché avec ONET prend fin et la société ELIOR Propreté a été retenue lors de l'appel d'offres. Les premiers RDV ont déjà eu lieu sur les conditions de la prestation en tenant compte des difficultés de certains sites.

FICHES DE SIGNALEMENT

Douane : 3 fiches de signalement concernant un agent de Paris-Spé en renfort à Metz, qui a souffert du confinement et des conditions de travail, étant notamment en télétravail dans un studio de 12 m². Cet agent a quitté le service depuis fin février.

DDFIP : les incivilités de la part de contribuables se poursuivent dans les SIP et SIE de Moselle.

POINT SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Essentiellement des chutes à la DDFIP et un accident de moto aux douanes.

QUESTIONS DIVERSES

Désamiantage du site de FORBACH : Travaux au sous-sol sont en cours.

Les travaux du 1er étage consistent simplement en l'enlèvement de 2 cloisons dans les anciens boxes.

Un bouton d'alerte amovible a été attribué à l'agent d'accueil.

Espace France Services Mobile déployé en Moselle Est : pas de mise à disposition d'un agent des finances.

Sécurisation de la cité administrative et de son accueil :

Le DDFIP a rencontré le secrétaire général de la préfecture.

La préfecture accepte de demander un devis pour un vigile qui serait posté à l'accueil.

Les propositions de la DDFIP sont en cours de finalisation. Le plan de sécurité se décline à court et moyen terme : les travaux débuteront en 2021 et se poursuivront jusqu'en 2022.

L'entrée des usagers de la Trésorerie amendes s'effectuera par la porte latérale uniquement. L'accès aux couloirs sera fermé ainsi qu'au niveau de l'accueil. L'objectif est d'interdire l'accès direct des usagers aux bureaux.

L'accès pour les personnes à mobilité réduite ne sera pas modifié. L'accès au couloir et à l'ascenseur sera donné par appel à la sonnette.

CHSCT exceptionnel du 29 avril 2021

Comme il est indiqué en introduction du présent compte-rendu le CHSCT exceptionnel du 29 avril 2021 a été motivé par le suicide d'un collègue de l'INSEE qui était en télétravail 5 jours/5. Il est apparu incontournable, face à cet événement particulièrement grave et l'onde de choc qu'il peut provoquer auprès des collègues l'ayant connu, de réfléchir à l'accompagnement de ces derniers.

Au-delà de ce cas, il était impératif d'analyser les mesures de prévention développées dans nos 3 Directions pour prévenir les différents risques liés à l'organisation du travail en période sanitaire : risques physiques et psychosociaux (RPS). Une réflexion a été menée pour compléter les mesures actuelles et assurer un meilleur suivi des agents, particulièrement les télétravailleurs ou agents en ASA covid éloignés de leurs services mais également des agents travaillant en présentiel qui peuvent connaître une dégradation de leurs conditions de travail.

La CGT a souligné le rôle des acteurs de prévention (assistants de prévention, médecine de prévention, assistantes de service social) tout en remarquant qu'ils ne peuvent pas tout. Un maillon essentiel est le chef de service. Or les chefs de services ne maîtrisent pas forcément la question des RPS, a fortiori les RPS liés à la crise sanitaire et l'anxiété qu'elle génère, mais aussi les RPS induits par notre nouvelle organisation du travail qui s'effectue en mode dégradé: télétravail subi et travail en présentiel en demi-jauge, voire moins.

Échanger individuellement avec son chef de service est essentiel mais est-ce suffisant ?

Malgré l'éloignement physique subi par les équipes, il faut parvenir à redonner une dimension collective au lien professionnel. Chaque agent doit garder à l'esprit que les missions de son service sont accomplies par l'ensemble des collègues, dans des conditions inconfortables qu'on soit télétravailleur ou travailleur en présentiel. Chacun est privé d'une partie de ses conditions de travail antérieures, personne n'est épargné.

Les chefs de services doivent faire en sorte que ce travail invisible supporté par tout un chacun redevienne visible aux yeux de tous.

Ainsi, il peut être proposé aux télétravailleurs à temps complet un retour régulier sur site, pour ceux qui le souhaitent.

L'organisation de réunions régulières en audio ou visioconférence doit être développée pour recréer le collectif de travail. Ces réunions n'ont pas forcément l'obligation d'avoir un objectif professionnel. Un simple tour de table peut être imaginé pour que chacun puisse s'exprimer sur le sujet de son choix.

Ces moments peuvent être l'occasion de partager ses difficultés ou encore peuvent permettre de repérer une rupture de comportement chez un collègue.

S'il n'est pas facile pour les chefs de services d'animer une équipe à distance, il n'en demeure pas moins que leur rôle reste essentiel dans le maintien de la cohésion des équipes. L'utilisation des nouvelles applications de communication audio et visio n'étant pas à la portée de tous, un accompagnement est nécessaire. A l'exemple des Douanes où des pas à pas ont été rédigés pour aider les cadres à mettre en œuvre ces interfaces.

La CGT a en outre rappelé l'utilité de rediffuser les guides émis sur le télétravail qui, même s'ils étaient liés au télétravail conventionnel, recensent les conditions dans lesquelles il doit s'exercer : droit à la déconnexion, respect des horaires, charges de travail, lien avec le collectif de travail, risques psycho-sociaux...

Notamment les guides suivants dont certains sont en cours d'actualisation:

Guide DGFIP : mesures de prévention des risques psycho-sociaux et physiques – Décembre 2018

http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2019/011464/ANNEXE2_Teletravail_guide_cvt_vdef.pdf

Guide DGFIP : conseils pratiques à l'attention des télétravailleurs – Décembre 2018

http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2019/011463/ANNEXE%201_Guide_agents_teletravail_vdef.pdf

Guide DGFIP : conseils pratiques à l'attention des managers – Décembre 2018

http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2019/011408/guide_manager_teletravail.pdf

Guide Fonction publique : Télétravail : guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique – Mai 2016

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/teletravail-guide-daccompagnement-de-la-mise-oeuvre-teletravail-dans-la-fonction-publique>

La CGT a enfin demandé qu'un prochain CHSCT traite sans tarder des risques psycho-sociaux liés au retour au travail à la fin des mesures sanitaires renforcées.

Dans un contexte où les expériences de l'épidémie, de la maladie voire du deuil, du confinement et du déconfinement ont été vécues de manière différenciée, le retour au travail peut être source de réelles difficultés, notamment en termes de santé physique et psychologique. Des expériences personnelles difficiles, vécues pendant l'épidémie, peuvent être mal identifiées ou mal reconnues, être la source de difficultés organisationnelles ou personnelles. Ces difficultés peuvent se traduire par des formes d'épuisement, de démotivation voire d'états dépressifs. Ces éléments se conjuguent parfois à des vulnérabilités liées à l'état de santé (selon les facteurs de risque, les expériences de la maladie au cours de l'épidémie, les conséquences d'un épisode de soins ou les contextes familiaux notamment). Certains de nos collègues peuvent en outre être confrontés, dans leur entourage, au chômage ou à une cessation d'activité professionnelle.

La prévention de ces risques nous impose d'anticiper le retour à une activité normale.

La direction indique par ailleurs qu'à compter de juin une formation de formateurs est mise en place à Nancy pour animer des formations sur le thème du télétravail au profit des cadres, qui se dérouleront de juin jusqu'à la fin de l'année.

Pour finir, il faut souligner l'offre du cabinet médical de mettre en place des groupes de parole inter-directionnels pour mieux vivre le télétravail. Il s'agit d'échanger en petits groupes sur divers sujets comme le mal-être lié à l'isolement, les troubles musculo-squelettiques, la sédentarité et la prise de poids. Une action de santé au travail autour de trois axes sera proposée:

- Comment bien aménager un espace dédié et adopter les bonnes postures,
- Comment prendre soin de soi en s'alimentant correctement et en faisant de l'exercice,
- Comment maintenir l'appartenance au collectif de travail et rester concerné par le bien-être de ses collègues favorisant ainsi mon « mieux-vivre » en télétravail.

Des séances seront proposées prochainement, vraisemblablement les mardis et jeudi après-midi, toutes les semaines, à la cité administrative à Metz avec un élargissement, dans un 2^e temps, à la Moselle Est.