



COMPTE-RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE (F.S.) DU MERCREDI 04 OCTOBRE 2023 :

La séance de la FS a porté sur l'ordre du jour suivant :

ORDRE DU JOUR :

1. Procès-verbal de la séance du 20 juin 2023, pour avis ;
2. Observatoire interne 2023, pour information ;
3. Tableau de Bord de veille sociale 2022, pour information ;
4. DUERP, pour information, et Plan annuel de prévention 2023, pour avis ;
5. Budget, pour avis ;
6. Point sur les fiches de signalement, les accidents de travail et le registre Hygiène et Sécurité, pour information ;
7. Questions diverses.

Début de la séance à 10 h 30 :

La séance est ouverte par le Président de la FS, Directeur de la DCF Sud-Pyrénées.

Sont présents :

- trois représentants de la Direction (1 AGFIP, 1 AFIP et 1 AFIPA RH)
- l'agent de prévention (AP) de la DCF S-P
- la médecin du Travail
- l'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP)
- l'Inspecteur de la Santé et la sécurité au Travail (ISST)
- 4 représentants élus de SFP
- 2 représentants élus de CGT FP

La séance débute par la question de la nomination du secrétaire issu des représentants du personnel qui est posée par la Direction.

Les représentants de la section SFP indiquent que pour cette séance et compte tenu de l'importance des thèmes abordés, par rapport à un aspect juridique, ils désignent un de leurs élus comme secrétaire de séance. Le secrétariat administratif étant effectué par un représentant de la direction (AFIPA RH)

L'ISST intervient pour rappeler que le rôle du secrétaire de la FS est un rôle politique qui induit la possibilité de co-construction de l'ordre du jour des séances, ainsi que de valider les propos tenus dans les PV et qu'il n'a pas le rôle de secrétariat administratif.

SFP indique que sa position n'a pas changé sur ce sujet et répète que le secrétariat sera, pour cette séance, assuré par un représentant de sa section. Nous avons indiqué que notre section ne souhaite pas présenter de candidat pour cette séance.

L'AFIPA RH informe que lors de la prochaine FS, un représentant de l'action sociale sera invité à participer. Celui-ci est affecté sur le département de la Haute-Garonne. Aussi, en cas de sujet spécifique relatif à un autre département de l'Occitanie, l'assistant correspondant sera sollicité.

DECLARATIONS LIMINAIRES :

Les organisations syndicales procèdent chacune leur tour à la lecture de leur déclaration liminaire, Solidaires puis la CGT.

Le Président de la séance revient sur chacune des déclarations.

Pour la liminaire de Solidaires : il est interpellé (*voire choqué*) par les sujets qui font partie de l'ordre du jour et pour lesquels Solidaires souligne «*un manque d'engagement et d'ambition*»

SFP indique que des explications seront données sur les raisons qui motivent l'emploi de ces termes.

Pour la liminaire de la CGT, compte tenu de l'existence du COM (Cadre d'Objectifs et de Moyens), on ne peut pas dire que la DG est sourde, le COM prend en compte de nombreuses choses :

- pause sur les restructurations et l'évolution des effectifs
- un système informatique renforcé et transformé
- renforcer la lutte contre la fraude fiscale

Le Président de la séance rappelle aussi qu'il n'a pas de maîtrise sur les effectifs.

Sur le droit de retrait, il rappelle que depuis son arrivée à la DCF S-P, il a toujours incité et porté clairement l'idée qu'un agent en situation de risque devait partir de l'entreprise. Il a donc toujours évoqué le droit de retrait même si ce n'est pas sur le plan purement juridique.

De plus, il indique que cette situation est prévue dans la note sur la sécurité des agents. Enfin, les agents peuvent être rassurés quant à la totale transparence concernant les signalements effectués par les agents.

(Ressenti : le Directeur est visiblement contrarié par les termes des liminaires.)

POINT 1 : PV de la séance de la FS du 01/06/2023 :

Les représentants des deux OS n'ayant pas de remarques sur le contenu de ce PV , il est procédé au vote *«pour»* :

- SFP 4
- CGT : 2

Etant donné que les trois intervenants « extérieurs (AMPM , médecin du travail et ISST) ne sont présents que sur la matinée, SFP demande à ce que les points de l'ordre du jour donnant lieu à avis soient examinés le matin, les sujets « pour information » étant abordés l'après-midi. Accord est donné.

POINT 4 : DUERP et le PAP (Plan Annuel de Prévention)

L'AFIPA RH indique, pour information, que le DUERP avait été présenté en groupe de travail (*12 juin 2023*) et que les observations ont été reprises dans le PAP.

Solidaires distribue un avis sur le programme annuel de prévention 2023 et demande que cet avis soit soumis au vote. Notre section s'étant rattachée à cette demande.

Le Directeur pose la question de savoir ce qui était attendu et qui n'y est pas.

Il est répondu que certains risques sont abordés dans le DUERP avec des réponses mais que dans le PAP seulement trois lignes sont reprises et qu'elles ne sont pas représentatives.

Pour information, sur ce sujet sensible des RPS (Risques Psycho Sociaux) et sur l'ensemble des 99 lignes exprimées par les collègues la sélection du PAP (qui correspond à l'engagement que la direction prend vis à vis de ses agents) a été la suivante :

Ligne	Service	Cot	Situation d'exposition
24	7 ^e BRV	D	Difficultés financières de certains contribuables renforcées dans le contexte de crise sanitaire
25	5 ^e BRV	B	Stress généré par la lenteur des ordinateurs DELL
26	DIV 1 (ressources)	D	Jugement des agents sur la capacité à faire des choses, attaques personnelles

Les réponses apportées à cette sélection ont été les suivantes :

Ligne	Mesure de prévention actuelle	Mesures de préventions proposées :
24	Formation à la gestion du stress et aux situations difficiles	Formation à la gestion du stress et aux situations difficiles
25	Ajout barette mémoire 8Go ou renouvellement de l'ordinateur	Ajout de barettes mémoires + SSD pour PC en cours ou effectué
26	Signalement auprès du chef de service sur la réponse à apporter	Formation à la gestion du stress et aux situations difficiles

SFP indique avoir effectué un travail de comparaison avec des PAP d'autres Directions comme la DNEF ou la Direction du 35, dont il résulte que les PAP sont davantage fournis.

Le Directeur souhaite savoir ce qui manque dans le PAP.

L'AP précise que le PAP est contraint par le budget et que ne sont pas repris les risques qui ne peuvent pas faire l'objet d'une réponse budgétisée. Ne sont reportés dans le PAP que les risques auxquels une réponse sera apportée par la Direction. Si les mesures existent déjà, il n'y a pas de plus-value à les mentionner à nouveau sur le PAP.

L'ISST indique que le malentendu est plus large. Le DUERP et le PAP sont informatisés et *«on prend les choses à l'envers»*. Le DUERP doit recenser tous les risques identifiés par les agents. Il faut repartir du début : le DUERP c'est une obligation de l'employeur, un inventaire des situations de danger et des réponses et constitue un engagement pris par la Direction pour y apporter une réponse.

Il s'interroge sur la présence de certaines mentions comme celles de la balayette WC ou encore le sens du métier. Or, si le DUERP est l'expression des agents, il ne doit pas être un catalogue de *«ressentis»* des agents.

Il s'agit d'un inventaire des situations de danger pour lequel il convient d'effectuer une analyse des solutions à apporter.

Il rappelle aussi que le droit d'alerte et le droit de retrait sont des réponses possibles et prévues en cas de risques avérés.

Le PAP, quant à lui est un engagement de l'employeur d'apporter des réponses mais ce n'est qu'un engagement annuel.

La FS devrait avoir pour rôle de discuter sur les engagements pris par l'employeur : sont ils suffisants ? Répondent ils aux risques identifiés ?.

Il est fait remarquer à la DIRECTION que les PAP mis en ligne sur d'autres Directions sont moins laconiques et qu'il serait souhaitable de s'en inspirer.

Pour la Direction, on doit pas copier ce qui se fait ailleurs, il y a un groupe de travail préparatoire qui s'est réuni en juin dernier.

L'AFIP de la Direction fait part toutefois de sa propre expérience dans une autre Direction en matière d'élaboration de DUERP et de PAP lorsqu'elle s'occupait des RH, où la méthodologie est différente de celle pratiquée à la DCF S-P. Ainsi le recensement fait au niveau de la Direction donnait lieu ensuite à une synthèse dans laquelle les risques identiques étaient regroupés pouvant ainsi concerner *«tous services ou tous agents»* ce qui était plus représentatif.

Le Directeur indique qu'il retient les remarques et que pour le prochain PAP il en sera tenu compte.

Pour l'ISST, il faudrait un document intermédiaire, le DUERP est un inventaire de l'employeur alors que là c'est l'expression des agents, le PAP c'est l'engagement politique.

Le DUERP, tel qu'il est établi génère de la frustration. Mais il ne correspond pas à ce qu'il devrait être. Ainsi la cotation doit être faite par l'employeur et non par les agents.

L'ISST reprend l'exemple des *«cotations en A»* qui ne doivent pas exister dans un DUERP, car correspondant à un danger de mort immédiat → ce qui signifie fermeture immédiate du service !

L'employeur doit effectuer cette cotation, mais pas les agents !!!

L'AP explique qu'auparavant la Direction effectuait ce travail de synthèse, mais il avait été reproché à la Direction d'enlever des lignes avec risques A, aussi elle ne modifie plus rien.

Nous avons précisé que ce débat autour du document présenté n'est pas satisfaisant, qu'il convient d'appliquer une méthode plus adaptée, ainsi le document de synthèse sur le DUERP devrait être retenu pour le GT à venir, permettant ainsi d'élaborer un PAP plus satisfaisant pour tous.

La Direction propose que les acteurs s'engagent tous ensemble à faire un exercice de synthèse, de prendre toutes les lignes et d'effectuer en plus une communication en amont sur la signification de la cotation.

Le vote est sollicité par Solidaires sur l'avis sur le programme annuel de prévention 2023 : vote pour des représentants du personnel élus.

POINT 5- LE BUDGET :

Il est demandé des précisions sur la compréhension du tableau qui été communiqué sur le budget et les sommes restantes, qui se présentent ainsi :

DIRCOFI : Achats validés lors de la dernière FS

Nature	Lieu	quantité	Prix TTC	total fonds
				20935
ventilateurs	Rodez	2	103,50	20 831,50
gourdes isotherme	Dircofi ensemble des agents	129	0,00	20 831,50
sacs a dos	Dircofi ensemble des agents	20	0,00	20 831,50
support ecrans double	Dircofi ensemble des agents	5	1 008,05	19 823,45
souris ergo	Dircofi ensemble des agents	40	497,44	19 326,01
lampes torche	Merly	14	152,39	19 173,62
DEPIGEONNAGE	Merly	1	2 620,80	16 552,82
claviers, tapis, pavé numérique	Dircofi ensemble des agents		864,12	15 688,70
Akoustisud	Merly	rdc bruit clim	4 645,20	11 043,50
		total	9 891,50	

attente vote FS
reversement entre direction 1296,22€

Ces montants sont à rapprocher de ceux indiqués sur le PAP.

L'AP précise que les sacs à dos ont été financés par la DGF (Dotation Globale de Financement), *d'où le montant de zéro dans ce tableau* et qu'une refacturation interne sera demandée. L'AP explique que figure dans le tableau que ce qui a été voté et que certains postes sont en cours de recensement.

L'AP commente également le tableau avec le budget estimatif et précise que, concernant certaines actions comme par exemple l'intervenant sur site pour les TMS (Trouble Musculo Squelettique), il ne se déplacera pas pour sur un site où peu d'agents l'ont sollicités (exemple Cahors : 3, Perpignan : 1 et Nîmes : 2 agents).

Nous avons expliqué notre désaccord et avons demandé que ces agents qui ont sollicité cette formation puissent en bénéficier car les postures de travail sont indispensables pour un confort adapté. Cette formation a en plus le grand avantage qu'une intervention par le formateur est effectuée dans le bureau de chaque agent «stagiaire» afin d'examiner et rectifier les postes assis devant ordinateur. Nous avons donc demandé que ces agents puissent être rattachés aux sessions de stages effectuées par les Directions Locales, avec refacturation à notre DCF S-P.

Au final, les organisations syndicales votent pour le principe des interventions pour prévention des TMS et sécurité incendie.

Les OS demandent qu'un tableau de recensement des médecins et des assistants sociaux sur le site de la Direction soit présenté. La Médecin du Travail intervient pour indiquer qu'à Montpellier, il manque un médecin suite à son départ, il n'en reste plus qu'un seul.

La Direction est d'accord pour que ce tableau soit fait.

Pause 12h30 – 13h 30

La séance se poursuit sans l'APMP, la médecin du travail et l'ISST,

Point 2 : OBSERVATOIRE INTERNE (pour information)

Pour le Directeur le pourcentage de participation des agents de la DCF S-P à cet observatoire est en baisse (45% au lieu de 62%) mais il reste suffisant pour être significatif.

Il prend l'exemple de la rémunération et de l'idée selon laquelle la mission CF étant complexe, les agents concernés devraient être mieux rémunérés. Il fait remarquer que d'autres métiers sont tout aussi complexes.

Nous avons contesté ce raisonnement en expliquant que notre mission est de plus en plus complexe compte tenu de l'évolution constante de la Législation, la complexité des textes, la lourdeur des procédures, les interlocuteurs en face de nous.

SFP a souligné que « plus un agent a de l'ancienneté moins il gagne », ce qui constitue une situation aberrante. Nous avons souligné en effet qu'une ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) est versée aux vérificateurs de Directions Spécialisées selon une certaine durée de présence sur ce type de fonction (perte de l'ACF après 9 ans de présence). La rémunération fait partie de la reconnaissance. On effectue cette mission par attrait pour le métier mais également pour percevoir une rémunération adaptée à notre expérience et nos connaissances.

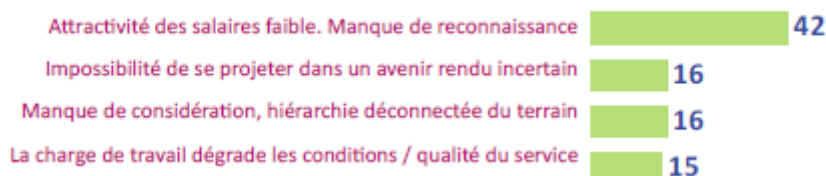
Le Directeur indique que la rémunération constitue un problème national que celui de la rémunération pour lequel il n'a aucun levier. Il indique faire remonter à nouveau ces attentes déjà exprimées précédemment.

Puis le document de l'observatoire interne est déroulé par thème.

Sur la partie «Dynamique et engagement», le Directeur retient les aspects positifs mais remarque aussi l'insatisfaction sur d'autres points comme la rémunération. Il sait que les agents aiment leur travail

Nous avons insisté sur le fait que les agents aiment leur métier ils sont fiers d'appartenir à la DGFIP mais ils ont besoin d'avoir les moyens de faire leur travail et la DG doit être attentive aux situations des agents et aux demandes qu'ils formulent (cf ci-après).

Extrait page 13 «Recommandation Employeur»



Pour le Directeur, il y a un contexte social particulier général en janvier 2022 qui peut expliquer cette dégradation importante. De plus le COM n'était pas sorti et il pense que les mesures annoncées amorceront ensuite des réponses davantage positives.

Sur le fait qu'il n'y ait pas de réponse, que les évolutions vont trop vite, il indique qu'à chaque changement il y a une inquiétude, il prend l'exemple de la diversification des procédures et de l'EC or aujourd'hui il n'y a plus d'inquiétude.

S'agissant de l'inquiétude sur l'avenir des missions, le Directeur réaffirme que le CF reste une priorité, les effectifs vont être renforcés, cite aussi le renforcement des échanges de renseignement, (les contrôles « conjoints » France Espagne par exemple) la dénonciation au parquet, les incitations à régulariser. Il indique n'avoir aucune inquiétude sur l'avenir de nos missions.

SFP dénonce une «réformite dogmatique et frénétique», formule pour laquelle le Directeur est en désaccord sur ce sujet. Pour lui la société évolue donc la DGFIP évolue. Le changement fait toujours peur.

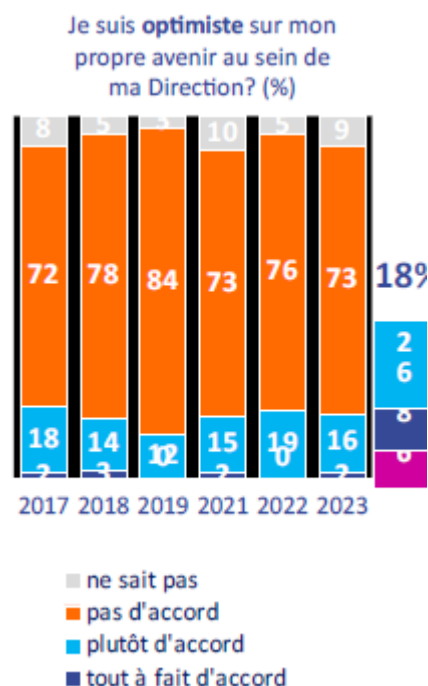
Il y a évolution certes, mais pas dans le bon sens. Les maisons de France Services viennent ainsi remplacer les agents qui auparavant assuraient une permanence en mairie et qui ont été supprimés.

Les files d'attente dans les Centres des Finances Publiques s'allongent, les usagers n'ayant pu joindre un interlocuteur par téléphone ni avoir pu avoir de réponse à une demande par courriel les services en sous-effectif ne peuvent gérer le flux de travail. Quid aussi du GMBI.

Le Directeur veut bien reconnaître qu'il y a eu des incidents mais globalement on ne régresse pas. Le PAS lui s'est bien passé par exemple.

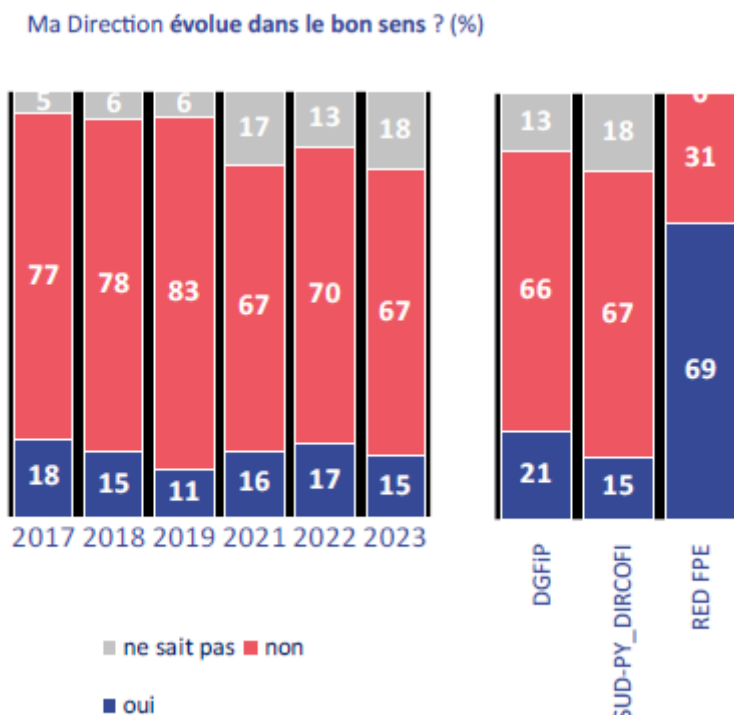
Nous avons souligné le sentiment de pessimisme très fort formulé par les agents dans le cadre du thème ENGAGEMENT qui indique de manière continue (entre 73 % et 84 % entre 2017 et 2023) son manque d'optimisme sur leur propre avenir au sein de leur direction.

Nous avons souligné à nouveau que la participation en baisse de 17 % points à cet observatoire et les résultats sont des signaux d'alerte répétés depuis de nombreuses années pour lesquels la DG reste sourde. Le Directeur évoque le COM et ses axes (pause dans les réformes et frein aux suppressions d'emplois) que nous ne pouvons considérer comme la réponse nécessaire aux attentes des agents.



SFP a souligné que si la DGI était autrefois un ascenseur social lorsque on y entrait, ce n'est plus le cas. Les perspectives de carrière permettaient de solliciter une mutation géographique et fonctionnelle, les nouvelles règles de mutation rendent la situation plus difficile.

De plus, bien qu'étant depuis de nombreuses années pour la plupart sur le métier du CF nous ne sommes pas pour autant sans méconnaître la situation très fortement dégradée dans les autres services de la DGFIP...d'où l'inquiétude des agents sur l'avenir de notre Direction et crée ainsi un état d'esprit général.



Le Directeur revient à nouveau sur le COM et le fait qu'il doit apporter des réponses aux inquiétudes des agents, il revient sur la garantie fiscale

et prend des exemples concrets (provisions, prix de transfert) pour indiquer que cela constitue une sécurité juridique pour la société.

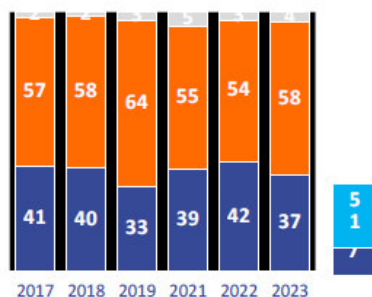
Nous avons contesté son propos de considérer que la garantie «ne prend pas plus de temps». Cela constitue une charge de travail qui ne peut être négligée

Sur les difficultés pour obtenir une mutation rapidement sur une mission précise dans une autre Direction (DDFIP, DRFIP), il considère que l'on peut toujours obtenir satisfaction... même si on n'a pas toujours ce que l'on espère de suite: il reste des opportunités en terme d'évolution de carrière en promotion interne. Il y a des perspectives et un accompagnement de la Direction.

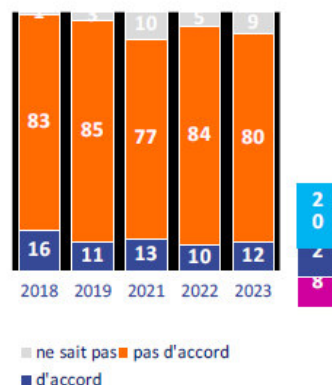
Pour le concours d'IP le taux de réussite en CF est à souligner contrairement à l'idée reçue. Sans méconnaître le fait que les évolutions soient source d'inquiétude, il faut renforcer sans doute la communication.

Sur la notion de partage de la vision et le sentiments d'être acteur des changements, nous avons souligné que les résultats sont très négatifs. Les agents n'ont pas de vision claire sur les projets et objectifs de la Direction et ont le sentiment de ne pas être partie prenante de l'action et des projets engagés.

Je suis bien informé(e) sur les réformes et les projets en cours au sein de ma Direction? (%)



Je me sens acteur / actrice des changements conduits au sein de ma Direction



SFP a pris ensuite l'exemple des FDD pas validés depuis 10 jours car absence d'un agent en congés et rebondit sur le fait qu'il y a suppression de postes 3 postes de cadre B.

Un représentant de SFP évoque son cas personnel des missions qu'il occupe qui ne sont pas celles incombant normalement au cadre B mais au cadre C et déplore ne plus pouvoir effectuer de contrôles. Le Directeur a pour réponse que pour autant on ne demandera pas plus d'affaires aux autres personnels.

Sur le thème du partage de la vision et du sentiment d'être acteur des changements : les OS s'interrogent sur l'emploi de cette mission.

Sur le thème des conditions de travail, du télétravail et de la dynamique d'équipe, le Directeur s'interroge sur les préconisations à prendre pour éviter que la dynamique d'équipe soit impactée. Il prend des exemples de brigades avec double site et rappelle qu'il tient à ce que cette cohésion soit effective et assurée par la présence sur site du chef de brigade, de réunion communes y compris par visio.

Sur le thème du stress, où les résultats se présentent comme indiqués page suivante, le Directeur considère que c'est inhérent à nos missions mais il ne doit pas y avoir d'excès de stress.

Sur la technicité du travail, il ne faut pas hésiter à faire remonter les cas complexes car il découvre parfois certains sujets complexes au moment de l'interlocution.

La charge de travail reste un sujet mais pour M. Bignon, elle n'a pas augmenté. C'est normal qu'il y ait un ressenti ...

Il ne mésestime pas le travail à fournir et que les solutions ne sont pas faciles, mais rappelle qu'il n'y a pas de pression sur les chefs de brigade pour les indicateurs.

La Direction est en soutien et essaye de former (exemple en international) elle a une obligation de moyens en la matière.

Sur le sujet de la reconnaissance, le panorama en est une forme par exemple, mais s'étonne qu'il n'y ait pas plus de candidats d'ailleurs.

DGFiP - Principales raisons du stress

Les principales raisons de mon stress sont... (%) (deux réponses possibles)

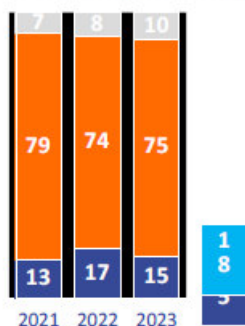


Sur ces réponses formulées par la Direction sur ces sujets de situation de stress et de charges de travail en augmentation nous avons marqué notre désaccord en soulignant ce que nous rappelons à chaque réunion paritaire :

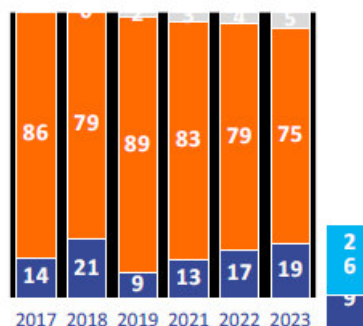
- dégradation accentuée du climat fiscal et de l'acceptation du contrôle : difficultés d'obtention des RDV et des documents sollicités, absence des dirigeants lors d'intervention sur place, augmentation des recours (RH , CODEP,...), situation financière des entreprises dégradée entraînant une acceptation du contrôle contestée et un climat fiscal moins paisible.

PROMOTIONS :

Au sein de ma Direction, les promotions sont réalisées sur la base de facteurs objectifs comme l'expérience, le mérite individuel ou la performance (%)



Je suis satisfait(e) des possibilités d'avancement, de promotion (%)



ne sait pas pas d'accord
d'accord

Sur le sujet des promotions, SFP s'interroge sur le sens de cette question. L'AFIP reconnaît que la question peut laisser perplexe quand au sens même de celle-ci.

Les Directeurs rappellent que la promotion «ça se prépare», la Direction peut aider les Inspecteurs, les IP pour préparer par exemple leur réalisation professionnelle en soulignant que le plus important c'est davantage la manière dont on va en parler. Les thèmes à présenter ce peut être une organisation d'équipe, représenter la Dircofi, participer à des formations, participer au collectif de l'équipe ;

De plus le Conseil Mobilité Carrière mis en place récemment peut aider sur ce sujet (cf article du 16/08/2023 sur le site de la DCF S-P).

Nous avons souligné qu'un des motifs principaux d'insatisfaction concernant les possibilités d'avancement et de promotion est que pour les cadres A, qui évoluent sur des métiers du CF depuis de nombreuses années, la sélection d'IDIV ne permet pas d'espérer obtenir de postes qui soient le prolongement et la valorisation de leur

expérience importante. Cela constitue un frein car les candidats potentiels au sein de notre DCF risquent de se voir muter sur des postes qui concernent des missions différentes (exemple adjoint en SIP).

POINT 3- TABLEAU DE VEILLE SOCIALE :

L'examen du document d'études a mis en évidence une situation d'écrêtement du volume horaire en nette augmentation dans les services de direction:

- **Indicateur n° 5 - Le volume horaire écrêté augmente (↗)**

TBVS 2020		TBVS 2021		TBVS 2022
Données TBVS	↗	Données TBVS	↗	Données TBVS
55,42	(variation 31,74 % par rapport à N-2)	73,01	(variation 54,44% par rapport à N-1)	110,57

Le volume horaire écrêté continue d'augmenter dans les services de direction.

Cette situation de dégradation du taux a été soulignée par les deux OS. La réponse faite par la direction, est qu'un agent est particulièrement concerné.

Nous avons sollicité des informations complémentaires afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un agent en difficulté car affecté sur une nouvelle mission ou ayant une charge de travail croissante. La Direction a indiqué que l'agent s'est entretenu avec son chef de service afin de s'assurer que cette situation ne constitue pas un signal d'alerte.

La situation d'intérim des chefs de brigade à Nîmes a été également abordée par les OS (*rappel : une fiche de poste pour 1 IP ou 1 IDIV est mise en ligne et un chef de Brigade est en arrêt maladie*). La Direction indique qu'il s'agit d'un concours de circonstances et que les mutations d'IP sur des postes comptables ont un effet immédiat et créé ainsi une vacance provisoire sur le poste occupé.

La Direction envisage ainsi une aide supplémentaire pour l'IP de Montpellier qui effectue actuellement l'intérim. Et ainsi accompagner au mieux les équipes.

POINT 6 - FICHES DE SIGNALEMENT :

L'AFIPA RH indique que le modèle de fiche avait déjà été présentée précédemment.

A noter que cette fiche est accessible que le site de la DCF S-P en cliquant à droite sur la page d'accueil sur le logo suivant :

FICHE DE SIGNALEMENT

Ensuite l'AP évoque le cas du seul accident de travail déclaré par les agents qui est un «accident de trajet» par chute à vélo mais qui n'a pas eu de suite importante, ni arrêt de travail, ni soins à la suite.

REGISTRE SANTE ET SECURITE :

Nous avons demandé si le site a été mis à jour afin de permettre un accès facilité à ce registre. La Direction répond que c'est en cours de mise à jour sur le site. Il faudra ainsi renommer le raccourci.

POINT 7- QUESTIONS DIVERSES :

SFP :

- demande de communication des coordonnées des médecins de prévention (cf supra)

Par ailleurs, un registre alerte danger grave et imminent devrait être mis en place. La Direction va se renseigner.

- est évoquée la FAQ sur la Retraite progressive (*pour information mise en ligne le 05/10/2023 sur le site de la DCF S-P avec une fiche technique :*

<http://dircofi31.intranet.dgfip/sources/2023fichetechniqueagentretraiteprogressivesept2.pdf>)

CGT :

- demande mise à jour de la liste des secouristes affichée près des mopieurs à chaque étage, laquelle liste mentionne trois agents ayant récemment quitté la DCF S-P. Réponse : une liste mise à jour sera affichée

- situation COVID : les cas se multiplient, il est demandé si la Direction dispose toujours des équipements dédiés. Réponse : la Direction a des stocks de masques et de gel si besoin est.

- Sécurité des agents : les notes du 27/09/2023 (cf <http://ulysse.dgfip.actu/md/2023/09/protection-et-securite-des-agents> sur ULYSSE NATIONAL) feront elles l'objet d'une note spécifique par la DCF S-P. Réponse positive de la Direction.

- En cas de présence de propos sur un agent de la DGFIP sur les réseaux sociaux il est demandé à la Direction de nous informer sur les possibilités que soient supprimés ces messages, mais pas d'intervention possible d'un agent de la Direction.

- Un poste d'IDIV expert-informatique sera bientôt disponible à la DCF S-P pour cause de départ du titulaire. Aussi, suite à la parution le 04/10/2023 du résultat de l'appel national à candidatures sur des postes d'IDIV CN Experts, il ressort qu'aucun candidat actuellement dans le vivier n'a obtenu ce poste. Aussi les candidats sur la DCF qui postulent s'étonnent de ne pas avoir reçu de convocation...alors que la sélection se fera à compter du 16 octobre (d'où difficulté pour réserver un billet et un hôtel dans un délai très court). La Direction invite les candidats concernés à contacter l'ENFIP qui est à l'origine des convocations.

FIN DE LA FS A 16H