



Rennes, le 25 septembre 2020

C.H.S.C.T 35 du mardi 22 septembre 2020 - Audioconférence 9h00 à 12h00

Intervention délégation CGT:

La pandémie perdure depuis des mois et nous avons vécu successivement, le confinement, puis le PCA et enfin le PRA, dès mai 2020. Nous sommes tous très fatigués, mais la rentrée de septembre 2020 correspond de nouveau à une période de circulation active du virus, en particulier en Ille et vilaine, département classé en zone rouge depuis le 11 septembre 2020. Cela oblige les représentants du personnel au CHSCT 35 (inter-directionnel) à identifier de nouveaux risques et à les analyser, dans le but de définir des mesures de prévention adaptées à la crise.

La Douane (DGDDI) a formalisé cette approche en déposant un plan de prévention qui, s'il n'est pas parfait, a le mérite d'exister et poser clairement les sujets. Malheureusement, elle a été peu suivie dans cette démarche par les autres Directions. Cette situation engendre un trouble, un manque de visibilité, qui est pourtant indispensable dans cette période anxiogène.

Face à cette carence, au niveau de la DRFIP35, la délégation CGT Finances a essayé de formaliser ses propres mesures de prévention et fait les propositions suivantes :

Concernant le Télétravail à la Drfip35 :

- Sur ce point qui a pris une dimension nouvelle depuis 6 mois, nous avons tout d'abord demandé à la Direction, de **continuer à développer le télétravail**, sur la base du volontariat.

- Nous demandons l'**intégration rapide et le conventionnement des nouveaux candidats au télétravail**. Certains en ont fait la demande il y a plusieurs mois et se sentent oubliés.

- Nous demandons qu'à titre individuel, un soin particulier soit apporté à l'**articulation entre le présentiel et le télétravail**, mais aussi au niveau du **collectif de travail** via une indispensable **rotation** entre collègues.

- Il faut **proscrire clairement le cumul télétravail et garde d'enfants**, qui sont deux activités incompatibles. Le gouvernement a envoyé un très mauvais signal sur ce point, dans ses consignes récentes en cas de fermetures d'établissements scolaires, en n'accordant pas d'ASA spécifiques aux télétravailleurs. De fait, leurs conditions de travail sont totalement méprisées.

- En creux, les grands oubliés de cette période de développement du télétravail **sont les collègues présents dans les services à 100 % depuis des mois**. Ils sont épuisés et pourtant certains d'entre eux ont des difficultés pour poser seulement quelques jours de repos. Ils craignent aussi la dévalorisation de leur travail et ne veulent pas passer leurs journées à scanner des documents pour alimenter les télétravailleurs sur certaines procédures. Il ne faut pas les oublier dans cette période.

- Dès le retour à une situation « normale », nous proposerons un focus particulier sur **l'aménagement du poste de travail au domicile**, et sa validation par la médecine de prévention et le CHSCT 35. Bien entendu ce débat doit être tranché au niveau national, à minima au Ministère des Finances.

- Enfin, il faudra aussi se pencher sur la prise en charge des autres frais des télétravailleurs (repas, abonnements, énergie etc...), à l'instar de ce qui est fait actuellement au plan de l'équipement. La conformité technique (électrique par exemple) ne devra pas être oubliée, car elle est une garantie et une protection du salarié sur son poste.

- Au-delà du **risque d'isolement** des (télé) travailleurs, de la **recherche d'un équilibre** entre la vie professionnelle et la vie privée, de la nécessaire recherche du **maintien d'un collectif de travail de qualité**, la CGT considère qu'il est urgent que le télétravail soit mieux encadré au niveau de la fonction publique.

- Les **conséquences du télétravail, actuellement « imposé »** à de nombreux agents est aujourd'hui une inconnue. Mais une fois la crise terminée et la situation revenue à la normale, la CGT propose qu'un **retour d'expérience** soit fait au sein de notre DRFIP, afin d'en tirer les enseignements, dans le but de faire évoluer la pratique du télétravail, dans des conditions normales d'activité.

Concernant l'organisation des services en période de circulation active du virus:

En complément des mesures sanitaires, des gestes barrière, du port du masque et de la distanciation sociale, en matière d'organisation la CGT propose aussi:

-La **suppression des pools téléphoniques**, mis en place à la DRFIP35 et qui représentent au plan sanitaire, une prise de risque inutile pour les agents.

-Le **maintien de l'organisation** actuelle des services d'accueil.

- Dans ces mêmes accueils, pour des raisons sanitaires, il ne faut pas que **les postes en « libre-service », soient mis à la disposition des usagers.**

-De suivre les recommandations nationales en matière d'**assouplissement des horaires**, en permettant aux agents d'**arriver plus tôt le matin**, dès 7h00, ou plus tard dans la plage fixe (10h00), afin de bénéficier à l'aller comme au retour, des **heures creuses** dans les transports en commun. **La Direction doit se donner les moyens pour réaliser une véritable souplesse horaire dans le cadre quotidien d'une journée de travail avec pause méridienne.**

- Concernant les **parkings Drfip**, toujours **pour éviter la promiscuité dans les transports en commun**, nous proposons de revenir à l'organisation « Covid » qui a été appliquée jusqu'au 11 septembre dernier. Pour la CGT, cette organisation répondait aux attentes d'un maximum de collègues et chacun trouvait sa place, même après avoir déposé ses enfants à l'école ou en arrivant en fin de plage variable (9h30). Par contre, dans le dispositif PDE appliqué depuis le 14 septembre, il y a actuellement une **moyenne quotidienne de 30 places disponibles**, uniquement à Magenta. En période sanitaire dégradée, c'est dommageable, et ce n'est pas le dispositif complexe, proposé par la Direction qui va mettre fin à ce gâchis.

- Par ailleurs, il faut continuer à **garantir l'offre de restauration collective** telle qu'elle est mise en place actuellement, dans la continuité du respect des règles sanitaires.

- **Le nettoyage des locaux ne donne pas entièrement satisfaction.** C'est pourquoi nous demandons la mise en place rapide des **nouveaux contrats de nettoyage des locaux avec ONET** évoqués à plusieurs reprises. Ces contrats doivent être adaptés à la période et comprendre les heures et les moyens humains nécessaires à leur réalisation. Des heures supplémentaires de ménage doivent être aussi proposés aussi aux agents « berkani », notamment ceux de la Cité administrative.

Les agents « vulnérables » et rôle de la médecine de prévention :

Enfin, en ce qui concerne les agents classés « vulnérables », il faut clarifier les effets de l'article 2 du décret 2020-1018, qui semblent limiter la vulnérabilité à **4 critères mortifères**. Pour la CGT, il ne revient pas à la Dgfp de déterminer le niveau de vulnérabilité des agents. Il faut prendre en compte l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) du 19 juin 2020, qui définit de nombreux autres critères de vulnérabilité, qui rappelle que le télétravail est à privilégier pour tous les agents vulnérables et qui établit que l'aspect médical est assuré exclusivement par la Médecine de Prévention. Nous devons garantir à tous nos collègues, que ce sont les médecins traitants, en liaison avec les médecins de prévention, qui définissent les facteurs de vulnérabilité et non pas un décret ou un chef de service. Le secret médical doit être systématiquement préservé et il ne doit pas y avoir de retour en présentiel sans l'avis des médecins et sans un aménagement préconisé par la Médecine de Prévention.

Demande d'un plan de prévention DRFIP35 :

Pour terminer, nous demandons à la Drfip35, la mise en place d'un plan de prévention concerté et sa mise en annexe au DUERP, après présentation aux agents et aux membres du CHSCT35.

Sujet divers concernant la Drfip35 :

Note épisodes climatiques, nous demandons un déclenchement immédiat des dispositifs, par exemple que la journée continue soit proposée dès l'annonce d'une journée à 30°C, sans attendre le classement en canicule et en niveau 3 (orange). Pour l'instant, la **Drfip et la Dircofi se retranchent derrière la note de service et nous allons devoir travailler pour faire évoluer son application.**

Plan de retrait amiante TCA (monte-charge), la CGT a demandé la mise à jour de ce plan de retrait qui n'était pas établi à la bonne adresse (sic). Nous serons tout aussi vigilants en ce qui concerne les engagements de l'entreprise spécialisée, en particulier en matière d'encapsulation/stockage de l'amiante retirée, mais aussi en ce qui concerne les **risques chimiques et les nuisances sonores**, pendant les travaux prévus sur 10 semaines. En cas de non-respect de ces engagements, les collègues de la TCA réagiront auprès de la Direction locale. Si la réponse de la Drfip n'est pas à la hauteur, nous ferons jouer notre droit d'alerte sanitaire et soutiendront les collègues qui opteront pour l'utilisation de leur droit de retrait individuel ou collectif.

Le budget CHSCT35 pour 2020 :

Avant ce CHSCT, il restait 64 110 € à engager sur un total de 281 883 €.

Nous avons engagé **45 000 €** au cours de la séance de ce jour.

Une somme sera provisionnée pour des formations maintenues.

Après ce CHSCT, Il restera donc moins de 19 000 € à engager en octobre/novembre 2020.

Les réponses de la DRFIP35 aux propositions de la CGT :

Au cours du CHSCT audio du 22 septembre 2020, les représentants de la Direction ont oralement apporté des réponses à nos revendications. Ces réponses ont été formalisées et précisées par écrit le 28 septembre 2020 (message RH à tous les agents et message aux représentants syndicaux). Ci-dessous, nous vous retranscrivons ces réponses (*en italique*), accompagnées des commentaires de la délégation CGT (**en bleu**).

Sur notre demande d'un plan de prévention à la Drfip35 :

*La Drfip35 confirme qu'elle a engagé les travaux de synthèse permettant de formaliser un **plan de prévention**. Ce document regroupera l'ensemble des mesures prises et engagées pour la prévention du risque sanitaire COVID 19, sachant que le plan renverra aux fiches spécifiques concernant l'accueil du public ou la formation professionnelle, déjà présentées en CHS-CT. Par ailleurs, une mise à jour actualisée de l'espace COVID sur ULYSSE35 est en cours.*

Pour la CGT, nous sommes satisfaits de la mise en place d'un plan de prévention et de la mise à jour du document unique, même si cela est tardif. Nous souhaitons toujours sa présentation aux agents et aux membres du CHSCT35.

Concernant le nettoyage des locaux :

Pour le site de Magenta : l'ensemble des consignes a été rappelé. La Drfip35 a entrepris une négociation avec la Société ONET, en vue de l'enrichissement du contrat. Dans l'attente, elle a décidé de mobiliser un personnel auxiliaire afin de garantir quotidiennement un nettoyage désinfectant journalier des poignées de portes, interrupteurs. Les salles de réunions- celles qui resteraient le cas échéant disponibles- bénéficient d'un nettoyage et en journée le matériel nécessaire est mis à disposition des utilisateurs dans la salle.

L'équipe logistique engage également, en liaison avec les gestionnaires de site, une évaluation précise du nettoyage par site.

*Pour la CGT, essentiellement à Magenta (mais pas que), **le nettoyage des locaux ne donnait pas entièrement satisfaction**. C'est pourquoi nous avons demandé la mise en place rapide de **nouveaux contrats de nettoyage des locaux**. Ces contrats doivent être adaptés à la période et comprendre les heures et les moyens humains nécessaires à leur réalisation.*

*Bien entendu, ces revendications ne doivent pas avoir pour effet de mettre le personnel de ménage en difficulté. **Nous avons demandé du temps et des moyens au contrat**. Nous avons été entendus et dès le 28 septembre nous avons pu mesurer la mise en place de nouvelles consignes (grand nettoyage des bureaux une fois par semaine en plus du nettoyage quotidien, un seul étage à réaliser par opérateur au lieu de deux auparavant et l'affectation de deux salariés supplémentaires au contrat ONET magenta). Le gestionnaire de site a procédé à une évaluation dès le 29 septembre 2020 et a ainsi pu mesurer la satisfaction des agents. Pour la CGT, l'objectif est maintenant de faire perdurer ces contrats ménages, une fois la crise Covid terminée.*

Sur la restauration collective :

La garantie de la continuité de l'offre de restauration collective telle qu'elle est mise en place actuellement, dans le respect des règles sanitaires, nous a été donnée au cours du CHSCT.

Sur l'organisation des services d'accueil :

L'organisation actuelle des services d'accueil va continuer tant que la crise sanitaire durera. Pour le même motif, les postes informatiques en « libre-service », ne seront pas mis à la disposition des usagers. Ils ont été conditionnés sous film plastique, en attendant des jours meilleurs.

Concernant les agents vulnérables et le rôle de la Médecine de Prévention :

Dans la base documentaire évoquant le décret n°2020-1098 du 29/08/2020 et l'avis du HCSP du 19/06/2020, il est précisé en préalable qu' « il ne revient pas à l'administration de déterminer le niveau de vulnérabilité de ses agents. L'aspect médical est assuré exclusivement par le médecin de prévention. L'administration gère uniquement une position administrative à partir de la préconisation du médecin de prévention ».

Pour la CGT, cela va bien en le disant, et encore mieux en l'écrivant.

Concernant la circulation active du virus :

Des documents figurant sur Ulysse35 précisent la conduite à tenir en cas de symptômes, test et isolement. Ils précisent comment la régularisation de la position administrative de l'agent intervient en cas de test positif, de symptômes, ou s'il est identifié comme cas contact. L'agent est placé dans l'attente du résultat du test, en télétravail, ou à défaut, en ASA Covid, après avis du médecin de prévention. Le respect des mesures barrières et du port du masque obligatoire sur le lieu de travail ont pour but de permettre de diminuer de façon significative ces cas contacts. Les cas suspectés ou avérés de Covid 19 doivent être signalés aux assistantes de prévention : Mme Meigné Véronique et Mme Houdin Catherine ou à la RH.

Pour la CGT, ces précisions et la volonté de clarification affichée par la Direction est une bonne chose. Malheureusement, le dispositif n'aura qu'une efficacité très relative, tant que des tests rapides et fiables ne seront pas disponibles.

Sur l'aménagement des horaires :

La DG demande que des aménagements d'horaires soient mis en place afin de permettre une plus grande souplesse dans les heures d'arrivée et de départ des agents. Cette souplesse doit notamment permettre aux agents utilisant les transports en commun de limiter leurs déplacements pendant les périodes de forte affluence et vise également à prendre en compte les contraintes liées au travail dans des espaces collectifs clos nécessitant le port du masque obligatoire.

A la Drfip35, jusqu'à nouvel ordre, les agents qui le souhaitent sont autorisés à arriver et/ou à partir du service (pointages) en dehors des plages variables dans la limite des horaires actuels d'ouverture et de fermeture des bâtiments qui demeurent inchangés pour des raisons de sécurité. (En clair ouverture à 7h30 et fermeture à 18h55).

Ces aménagements ne doivent toutefois pas conduire à remettre en cause les obligations horaires réglementaires auxquelles sont astreints les agents de la DGFIP. La pause méridienne est maintenue, ce qui exclu la mise en place d'une journée de travail continue. Enfin, leur mise en œuvre doit être compatibles avec les nécessités de service, notamment en ce qui concerne l'accueil du public.

Pour la CGT, cette réponse illustre à elle seule l'ambiguïté et la frilosité de notre Direction : La majorité des demandes d'assouplissement horaires émanent de collègues arrivant déjà dès 7h30 (cité et Magenta) et désirant une ouverture dès 7h00 du matin. Peu de collègues sont demandeurs d'une arrivée tardive (après 9h30) et d'un départ très tardif. Mais la suppression des postes de gardien/concierges, la sécurisation à outrance des sites, ainsi que l'automatisation paralyse partiellement la démarche d'assouplissement. La Drfip 35 doit se donner les moyens d'une ouverture plus précoce et faire un choix clair. Pour l'instant, **pour 30 minutes**, elle a choisi de privilégier la sécurité des bâtiments, plutôt que la sécurité sanitaire des agents. Cette attitude est en contradiction avec une démarche de prévention nationale cohérente et avec tous les efforts demandés aux agents depuis des mois.

Sur le pool téléphonique (Rennes Magenta) :

Dans son intervention, la CGT a exigé la **suppression des pools téléphoniques**, mis en place par la Drfip 35 et qui représentent à nos yeux, au plan sanitaire, une prise de risque inutile pour les agents.

Concernant la plate-forme téléphonique située dans la salle esplanade, pour la Direction il convient de préciser que le dispositif fonctionnel mis en place, s'accompagne d'un volet prévention sanitaire validé par l'assistante de prévention:

- 1 espace capable d'accueillir 11 personnes en mode réunion;
- des cloisons posées au sol, séparatives des bureaux;
- des bureaux distanciés;
- un port du masque obligatoire (masques chirurgicaux fournis)
- une aération de la salle adaptée (fenêtre et porte)
- mise à disposition de gel, de désinfectant etc.

Saisie par la Drfip35, l'inspectrice santé sécurité au travail (ISST) a confirmé vendredi 25 septembre, lors d'une visite sur place, sa validité au regard des règles sanitaires en vigueur. Elle a aussi rappelé l'importance encore accrue du port obligatoire du masque vu le niveau d'alerte actuel. Dans ce contexte, nous ne sommes plus en situation d'autoriser le port intermittent du masque avec un dispositif alternatif (visière); par conséquent, le dispositif de pause spécifique, déjà mis en place, sera rappelé

Nous n'avons pas obtenu satisfaction sur ce point. Le Directeur refuse de revoir sa copie. Pour la CGT, cette organisation de travail en pool téléphonique a été mise en place sans prendre en compte la trop forte concentration d'agents dans salle Esplanade et la spécificité de la mission. Même si le dispositif sanitaire a été depuis validé par l'ISST, **nous maintenons notre demande de suppression.** Nous tenons de plus à spécifier que ces permanences, qui s'éternisent dans la durée (fin prévues au départ le 17 septembre), sont en train d'épuiser littéralement les agents. L'épuisement guette aussi les agents de l'EDR qui cumulent depuis des semaines accueil primaire et pool téléphonique.

Concernant les parkings de la Drfip35 :

Pour la CGT, sur ce point des **parkings de la Drfip35**, il faut revenir à l'organisation « Covid » qui a été appliquée jusqu'au 11 septembre dernier, avec comme objectif d'éviter la **promiscuité dans les transports en commun.** Nous n'avons pas obtenu satisfaction et la Direction confirme le maintien du dispositif PDE réactivé le 14 septembre 2020, mais cherche à arrondir les angles avec les mesures exposées ci-après :

Comme annoncé, un assouplissement du dispositif va permettre aux chefs de service du CFP de Magenta d'autoriser les accès de remplacement des places utilisées par des télétravailleurs ou des collègues en formation ou absents. Une demande va également être faite aux services bénéficiant de places dédiées (contrôle fiscal, domaine, audit) de les optimiser. Des places sont également disponibles sur le site de réservation (GRR). Une évaluation du dispositif permettant de concilier contraintes familiales individuelles et souplesse collective sera conduite en fin de semaine.

Constat de la CGT, dans le dispositif PDE appliqué depuis le 14 septembre, il y a **quotidiennement 30 places disponibles**, uniquement à Magenta. En période sanitaire dégradée, c'est dommageable, et ce n'est pas le dispositif de rattrapage complexe exposé ci-dessus par la Direction, qui va mettre fin à ce gâchis. De surcroît, dans la période les chefs de services ont autres choses à faire que de gérer les parkings. Nous attendons avec impatience l'évaluation du dispositif actuel, en attendant les places vides restent nombreuses à Magenta. **Nous maintenons notre revendication de retour à l'organisation COVID, avec un réel espoir de la voir aboutir prochainement.**

Sur le Télétravail :

Réponse écrite DRFIP : Le télétravail continue d'être privilégié et accompagné, prioritairement pour l'ensemble des personnels vulnérables au sens du décret du 29 août 2020 ou présentant des facteurs de vulnérabilité au sens de l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 19/6/2020. L'allocation de postes ou la confirmation de statut se fera en liaison avec les médecins de prévention et les chefs de service. Afin de gérer au mieux les demandes de télétravail, 4 niveaux de priorité ont été définis :

Priorité 1 : agents vulnérables au sens du décret n°2020-1098 du 29/8/2020

Priorité 2 : agents présentant un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19/6/2020

Priorité 3 : agents partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098, ou présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19/06/2020

Priorité 4 : agents ne présentant pas de vulnérabilité mais qui travaillent en bureau partagé et/ou, éloignées géographiquement de leur lieu de travail, qui sont amenés à prendre les transports en commun.

Les agents qui s'inscrivent dans ces priorités et qui souhaitent télétravailler doivent exprimer leur demande à leur chef de service, étant précisé que les demandes relevant des priorités 1, 2 et 3 nécessitent **l'avis du médecin de prévention**.

Les autres demandes sont également recensées et transmises par les chefs de service au fil de l'eau; elles seront ensuite analysées après prise en compte des demandes prioritaires. Le dispositif est donc étendu aux personnes autres que celles ayant été conventionné initialement ou qui sont vulnérables.

Nous allons mobiliser rapidement l'ensemble des portables disponibles. Lorsque ce travail important, qui nécessite de nombreuses liaisons, sera finalisé, nous vous apporterons toutes les précisions utiles, notamment chiffrées.

En CHSCT, l'intervention de la CGT, portait autant sur le télétravail en période Covid, que sur le télétravail conventionné en période « normale ». Notre Direction a choisi de nous répondre essentiellement sur le télétravail en période sanitaire dégradée et sur ce point nous pouvons dire que nos demandes de développer le télétravail et d'intégrer de nouveaux candidats ont été entendus. Dans le même esprit, notre proposition d'effectuer avec le CHSCT un retour d'expérience post-crise a été bien accueillie. Sur les points liés à l'organisation du travail (articulation-collectif de travail-rotation-garde d'enfants-poste de travail-prise en charge frais-ergonomie-conformité technique), nous avons eu peu de réponses, mais il est vrai que les débats de fonds sur ces points ont lieu au niveau national, ce qui ne nous dispense pas de porter les revendications localement.

*Par contre, certains points doivent être traités rapidement en local, en particulier les difficultés psychologiques rencontrées par les agents. Tout d'abord les **conséquences du télétravail au long cours imposé par la crise sanitaire** aux agents vulnérables est à prendre en compte dès aujourd'hui. Trop isolés, certains ont besoin de retrouver le collectif de travail, même pour un jour ou deux par semaine dans le cadre d'un aménagement de poste. Il faut aussi prendre en compte les souffrances des grands oubliés de la période que **sont les collègues présents dans les services à 100 % depuis des mois**. Ils sont épuisés et pourtant certains d'entre eux ont des difficultés pour poser seulement quelques jours de repos. Il ne faut pas hésiter à contacter la médecine de prévention, mais aussi la section syndicale qui peut être à la fois un soutien et un relais utile.*

*Bien entendu, **le développement du télétravail est liée à l'attribution du matériel adéquat**. Au 21 septembre 2020, à la Drfip 35, le niveau d'équipement en ordinateurs portables était de 23 % soit 360 postes pour 1.567 agents (ce qui ne veut pas dire que 23 % des collègues sont en télétravail, le taux actuel serait de 6,2 %, ce qui représenterait un net recul). L'objectif est de 40 % pour la fin d'année (soit 627 postes) et la DG à évoqué le chiffre de 60 % pour 2021, ce qui représenterait 940 postes équipés. La réalité actuelle, c'est que face à la demande, la rupture de stock est mondiale et que la livraison d'une commande de plus de 300 postes est attendue par notre Direction depuis des semaines.*

Points Douanes :

Situation covid :

Dans les locaux de la Direction Régionale (Rennes), la salle de réunion a été équipée d'ordinateurs pour permettre la distanciation et enlever le masque de temps en temps. Il y a un suivi régulier des masques et il est à noter que le personnel ont des préférences entre les différents types de masque. Les agents sur le terrain semblent préférer les masques à élastique, les agents des bureaux (DR) ceux à lanières. Peu d'agents sont toujours en position d'ASA (vulnérables), la difficulté du télétravail se pose surtout pour les services de la surveillance, moins propice à cette position administrative. Il faut des "missions adaptées au télétravail "

Agents DIPA : 9 agents en tout sur la DR de Bretagne (2 à Brest , 2 à Lorient et 5 à Rennes). Ils ont reçu une formation de remise à niveau pour le tir et la TPCI.

Travaux immobiliers à Roscoff :

La réfection des locaux est une nécessité car l'effectif a beaucoup augmenté et les locaux déjà vétustes sont devenus trop étroits. Travaux pour le local social, cuisine aménagée, vestiaires, cellules de retenue etc... Le coût des travaux incombe à la douane, car la CCI de Roscoff est en difficulté financière suite à la crise du covid. Il semblerait que l'électro ménager soit payé par la douane également car les services sociaux n'ont plus de crédits, ce qui n'est pas la

procédure habituelle . Les agents ne disposent plus de salle de repos pendant les travaux. La crise économique actuelle semble retarder fortement les travaux de réfection totale de la gare maritime et donc le déménagement prévu de la brigade de Roscoff. Une visite du CHSCT sera programmée en 2021 à la fin des travaux.

Points Insee:

Situation covid :

Pour la CGT, Le dispositif sanitaire de l'Insee suit les mesures sanitaires en vigueur, facilité par la structure du bâtiment avec de nombreux bureaux, télétravail possible quasiment pour tous les agents et pas d'accueil de public.

Cependant, des agents de l'Insee se déplacent comme les enquêteurs, surtout en fin et début d'année, dans les communes recensées. Pour la campagne 2021, une quinzaine de superviseurs vont partir presque 3 mois. Nous demandons un stock suffisant de masques jetables, gel hydroalcoolique, ainsi que de lingettes.

A la DR de Bretagne de l'Insee, un agent a été déclaré positif au covid 19. Si le protocole de prise en charge a été respecté, la CGT est en désaccord sur la communication: la direction a décidé de communiquer seulement avec le service concerné ! Ne fallait-il pas diffuser cette information à l'ensemble des agents pour éviter de voir des agents inquiets et perturbés comme cela a été le cas ?

Journée de carence Fonction publique réactivée depuis le 11 juillet 2020, contre-productive:

Le flou est entretenu par les textes gouvernementaux sur la position administrative dans laquelle doivent être placés les agents dit contacts, même si le Docteur Berthelot, en début de réunion, nous a parlé des personnes contact classées en ASA ou télétravail et non en arrêt maladie. Pour la CGT, le risque est de voir certains agents ne pas se signaler lorsqu'ils sont atteints avec des symptômes bénins ou s'ils sont asymptomatiques, ou lorsqu'ils sont cas contact. **Ils continuent alors de venir au travail au risque de mettre en danger leurs collègues, une situation contraire au but recherché contre la circulation du virus.**

Points Dircofi Centre-Ouest:

Note événements climatiques (concerne aussi la Drfip35) :

Intervention CGT : Nous tenons à affirmer notre satisfaction de voir cette note évoluer en intégrant mieux les épisodes de canicules. Pour autant, de notre point de vue, il reste quelques points à améliorer. Ainsi, le déclenchement de la note est réalisé à partir du moment où le département est classé en zone orange. Or pour être en zone orange, il faut que le département soit 3 jours à plus de 30° et 2 nuits à plus de 20°. **C'est trop long, et nous souhaitons que le plan soit déclenché dès le premier jour où la température annoncée est supérieure à 30°.**

Sur la partie relative aux journées continues (paragraphe 2.2), Il est précisé que la journée continue doit commencer entre 7h30 et 8h alors que le paragraphe 2.1 précise qu'il est possible d'arriver plus tôt, **pourquoi ne serait-ce pas possible aussi pour les journées continues ?**

Il est précisé ensuite que la journée continue ne doit pas dépasser 6 heures, alors que nos collègues qui sont en horaires d'équipe (notamment dans les DISI) sont capables d'effectuer des vacations de 7H, soit une journée de 7h/14h soit 13h/20h. **Pourquoi s'imposer cette limite de 6h00?**

Enfin il est indiqué que l'heure de départ doit être comprise entre 13h30 et 14h00. A ce propos, si nous prenons les horaires des derniers trains omnibus partant avant 16h de la gare de Rennes, le train pour Retiers part à 13h30, celui de Montreuil part à 13h08 et celui de Janzé part à 12h43, du côté des cars, celui de Paimpont part à 12h40. Nous ne ferons pas la liste de l'ensemble des trains et bus partants de Rennes, Nantes et Orléans, mais vous avez compris et encore ne s'agit-il que des horaires entre le 01/09/2020 et le 30/06/2021. L'été il y a nettement moins de transports en commun. **Bloquer l'heure de départ à 13h30, c'est de fait encourager l'utilisation des voitures, cela nous semble en contradiction avec le PDE qui a été signé par la Drfip, alors que nous savons que la Dircofi souhaite s'intégrer dans le même dispositif.**

Enfin, nous constatons avec plaisir que les épisodes de canicule ne dureront pas à l'avenir plus de 3 jours, ainsi qu'il est précisé sur la limite du télétravail. C'est d'autant plus problématique que l'usage du masque au bureau ainsi que l'interdiction des ventilateurs rend les épisodes de canicule encore plus pénibles.

Ceci étant, la CGT le rappelle, nous sommes satisfaits de voir que vous avez avancé sur ce sujet, mais nous vous invitons à aller jusqu'au bout de la démarche.

La délégation CGT Finances au CHSCT 35 du 22 septembre 2020 :

Nadine Durox (Drfip35/TCA) -Enora Pochic (Douanes Lorient) - Sevin Eliane (Drfip35/TCA)- Michel Sansonetti (Douanes St malo)-Jérôme Desbrousses (Dircofi rennes)-Stéphane Malry (douanes St malo)-Patrick Helleux (Insee Rennes)-Jacques Stéphan (Drfip35-expert) et Didier Febrer (Drfip35/secrétaire CHS)

Contacts 02 99 29 37 89 et 02 99 29 36 10 ou cgt.drifip35@dgfip.finances.gouv.fr

Calendrier CHSCT35 :

-GT prépa CHS le mardi 03/11/20

-CHSCT le vendredi 20/11/2020

Visite du CHSCT35 :

-17 ème Brigade Dircofi La Roche sur Yon le jeudi 19/11/2020
