



**N° 48**

**DISETTE : Manque de ce qui est nécessaire à la vie et, en particulier, manque de vivres, pénurie.**

**Mai 2019**

## Manque de moutarde !

**C**'était une de ces journées curieuses, de celles que l'on n'oublie pas de sitôt. C'était le lundi 13 mai 2019. Le CHS-CT de la DISI encore RAEB se transportait à Dijon pour visiter et rencontrer les agents de l'ESI. Dans cette belle journée baignée d'un soleil généreux, le vent du Nord nous mordait, en plein mois de mai et sifflait comme un avertissement : la suite serait torride. Jusque-ici, tout allait bien.

Ce petit voyage a une nouvelle fois révélé toute son utilité : être confronté au quotidien qu'on ne peut appréhender qu'au contact des agents. Nous avons découvert, dans ce beau pays de la moutarde, et dès les présentations et politesses d'accueil, des attitudes assez surréalistes et une ambiance pas franchement apaisée, c'est le moins que l'on puisse dire.

Dans chaque bureau des 2ème et 3ème étage qu'occupe l'ESI dans un bâtiment partagé avec la DRFIP de la Côte d'or, les représentants du personnel ont questionné les agents sur leurs conditions de travail en les invitant à s'exprimer sur leurs difficultés dans l'exercice de leurs missions. Le problème des fenêtres, entre celles qui tombent, qui sont condamnées, ou qui tiennent ouvertes grâce à des souris (informatiques, pas des vraies...) est absolument récurrent.

Des pastilles indiquent lesquelles sont utilisables sans que le matériel ne s'écroule sur votre tête ou dans la rue... et l'immobilisation se fait grâce à un dispositif à clef, dont peu d'agents semblent savoir qui les détient. Inutile de développer la problématique du nettoyage des vitres, rendu impossible par le blocage, mais aussi par la disposition des mobiliers dans des bureaux plutôt exigus. On sent bien ici la patte de l'ex-directeur bâtisseur dans ses activités favorites de « rénovation de locaux ».

Autre problème tout aussi récurrent, mais nettement plus clivant : la climatisation. Un coté du bâtiment y a droit, pas l'autre. Et interdiction de se plaindre, car les services de la DRFIP au 1<sup>er</sup> étage, eux, n'en ont carrément pas... Argument implacable qui ne peut que générer frustration, rancœur et jalousie parmi les agents des deux structures, administratives et informatiques, ces sentiments étant les meilleurs alliés qu'un chef d'établissement puisse profiter pour gérer les troupes...

Nous constatons que, globalement, de nombreux agents disposent encore d'écrans 19 pouces et très peu de stations équipées en double écran. Pourtant, le ministre Darmanin s'y est engagé. On trouve quelques blocs de sécurité défaillants. Des brouilles.

On nous remonte aussi des problèmes de véhicule pour le SIL et son Kangoo fatigué qui bruisse de partout, ainsi que les difficultés à obtenir du personnel à tuiler avant le départ en retraite de 3 des 4 agents du SIL. Une nécessité impérieuse pour que la maîtrise technique puisse être transmise, car il en va de la capacité à mener une mission stratégique. Mais jusque-là, tout allait bien.

Et c'est tout... ou presque !

Il aura juste fallu le départ du ban et de l'arrière-ban de la DISI pour que les langues se délient et expriment enfin la vraie nature des difficultés. Elles nous invitent, pour commencer, à revoir dans notre mémoire les images de notre arrivée sur les lieux. Et nous nous rappelons alors d'un « bonjour » quasi inaudible lancé à la va-vite depuis le couloir et passé totalement inaperçu. Ici, semble-t-il, c'est plutôt l'absence, la règle...

.../...

**Journal d'information des Finances Publiques - CGT Finances Publiques**

✉ [cgt.disi-rhone-alpes-est-bourgogne@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.disi-rhone-alpes-est-bourgogne@dgfip.finances.gouv.fr)

Site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/691/> Twitter : @CGTdisiRaeb

.../...

Dans le même temps, nous apprenons, de sources diverses, que les responsables locaux ne font que de très rares apparitions dans les bureaux depuis le début de l'année. A l'AT-Tréso, les agents nous disent même avoir appris la modification de la date de fermeture de leur service durant notre visite : ce ne serait plus le 1<sup>er</sup> janvier 2020 mais à la fin du premier trimestre 2020. Quand même !

On nous montre les toilettes du 2<sup>ème</sup> étage, avec les balayettes qu'il faut aller chercher au fond de leur conteneur, l'absence d'équipement élémentaire des lavabos et le savon qui coule de partout. « La Direction s'en fiche, elle ne vient jamais là ! » nous répète-t-on dans plusieurs bureaux.

Nous nous rendons alors compte d'un climat insoupçonné et explosif, causé par l'absence de circulation d'information jusque dans les élémentaires marques de cordialité comme le simple bonjour. C'est surréaliste. On ne peut que faire le lien avec des problématiques pour lesquelles un groupe de travail s'est récemment constitué au sein de la DISI. Sa mission est d'analyser et identifier les causes pouvant produire les fameux RPS, les Risques Psycho-Sociaux, qui altèrent autant la vie au travail. Les derniers travaux ont d'ailleurs démontré toute l'importance du défaut de communication. On est en plein dedans.

Et, dans ce contexte, les agents expriment beaucoup de craintes : en l'avenir d'abord, mais aussi au vu de certaines missions qui ne sont pas dans la cible DGFIP, et au fait que l'informatique n'est pas vraiment une mission régalienne, donc externalisable. Ils nous ont fait part de leur mécontentement et de leur déception de ne pas avoir été sélectionnés pour toucher la prime « PAS » en début d'année.

En effet, si le service des Pensions a été justement récompensé pour tous les efforts consentis malgré un sous-effectif notoire, 4 autres services ont été injustement oubliés alors que leurs portefeuilles applicatifs comportent des applications stratégiques pour le prélèvement à la source. La DISI prétend que le recensement des bénéficiaires est l'œuvre des chefs d'ESI. Si c'est le cas, nous craignons le pire dès l'an prochain pour la mise en place du RIFSEEP : cette rémunération au mérite sera-t-elle attribuée à la tête du client ?

Mais les interrogations tiennent aussi à un contexte local précis : l'inscription de l'immeuble sur la liste des bâtiments à vendre par les services des Domaines. Un simple « bruit qui court » selon la direction locale, qui part à la désespérée dans une opération de déminage en règle, mais qui ne convainc personne. Pour preuve les travaux, effectivement conséquents, concernant l'ascenseur. Les feraient-on si l'on souhaite vendre ? Argument bien faible, surtout que dans le même temps, des photos ont été prises de l'intérieur du bâtiment, et un bilan énergétique est en cours...

Questionnée par nos soins sur les problèmes de communication et de partage d'information que nous avons constatés, la responsable de l'établissement nous assure ne pas avoir la même perception des choses. Elle diffuse auprès des agents ce qui lui est possible de transmettre, en précisant qu'elle ne dispose pas non plus de tonnes de sujets, et qu'elle se concentre beaucoup sur les missions de son ESI et elle s'attache à ce qu'elles restent nombreuses et pérennes.

Nous ne remettons pas en cause ses explications mais les représentants de la CGT Finances Publiques constatent à l'évidence qu'elles sont fortement insuffisantes. Le climat constaté n'est pas de nature à un exercice apaisé des missions et nécessite même qu'on s'en inquiète d'urgence, sous peine d'escalade. La CGT Finances Publiques restera très attentive à la gestion de cette crise.

Ce transport du CHS-CT en terre dijonnaise a permis de constater une réalité qui n'est malheureusement pas directement exprimée. L'éloignement des ESI, leur isolement géographique, en est la première raison. Et la suite pose une question primordiale : comment fera-t-on demain avec 2 nouveaux ESI, et surtout avec la dilution des missions du CHS prévue par la réforme de la Fonction Publique ? Cela fait froid dans le dos !

Dans l'immédiat, afin de ramener un minimum de sérénité, pourquoi ne pas profiter des bienfaits tant vantés de la grande spécialité locale ?

### **Le R.S.S.T est là pour ça !**

Cette visite à Dijon, au travers des difficultés d'écoute et de communication, a également montré toute la méconnaissance de procédures pourtant en place depuis longtemps : chaque agent peut se saisir du Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) pour signaler des difficultés impactant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Auparavant sous forme de cahier qu'on ne trouvait jamais (et pour cause...), il est maintenant dématérialisé et accessible via Ulysse DISI-RAEB en page d'accueil, dans la colonne de droite. Ce dispositif essentiel, qui permet de compenser le manque de suivi comme à Dijon, garantit un traitement en laissant une trace formelle et est obligatoirement suivie en CHS-CT.

La CGT Finances Publiques est très attentive aux signalements effectués, des balayettes des lieux d'aisances aux bureaux trop petits, et peut résoudre bien des situations avant d'atteindre des proportions démesurées.