



# Compte-rendu CSAL du 12 octobre 2023

Le 12 octobre dernier s'est déroulé **le troisième CSA Local (CSAL)** de l'année. Nous y avons siégé en première convocation.

Nous avons ensuite abordé **le premier point à l'ordre du jour** à savoir **l'approbation des PV** des 04/07/22, 30/09/2022 et 24/11/2022... Ouf !

L'ensemble des PV a été adopté à l'unanimité. Le stock de PV en souffrance se résorbe, petit à petit.

Le **second point à l'ordre du jour** concernait **le Fond d'amélioration du Cadre de Vie (FACV)** : Rappelez-vous, c'est ce budget « exceptionnel » alloué aux directions locales, suite aux négociations de 2021. À l'époque, ce fond devait être utilisé immédiatement, les projets financés et lancés dans les 4 mois suivants... Au final, 2 ans après, il reste encore et toujours un reliquat de... 9 364 €.

Ce point avait déjà été abordé lors du CSAL du 4 mai et à la suite de cette instance, un recensement a été lancé auprès de tous les agents et agents du département.

À l'issue de recensement et des propositions formulées, plusieurs actions ont été proposées et soumises à nos votes :

## Mobilités douces :

- Extension de l'abri à vélo de Soyaux, ou installation d'un deuxième équipement
- Aménagement du local à vélo de la direction
- installation du même type d'équipements à Confolens, à faire valider par la commune, car nous sommes locataires

Sur cette thématique, l'arrivée d'une alternante et les obligations de la DGFIP pour la réduction de ses émissions de GES vont conduire la direction à lancer rapidement des réflexions (auxquelles les agent-es pourront participer via un GT dédié)

## Équipement des espaces de convivialité :

- fourniture d'équipements d'électroménager (cafetières, bouilloires, etc.)
- fourniture de gourdes complémentaires



Équipement des espaces de travail :

- commandes d'œuvres et d'affiches

Autres propositions :

- achat de plantes vertes, porte-parapluies

Il a également été décidé de réfléchir collectivement sur le sujet de la restauration lors d'un point dédié au prochain CSAL. Les questions des allergies alimentaires, du régime alimentaire (repas végétariens par exemple) doivent être évoquées et réfléchies collectivement.

Les OS ont voté unanimement pour les actions proposées, à l'exception de certaines demandes spécifiques peu réalisables.

**Le troisième point de l'ODJ portait sur les ponts naturels 2024.**

Le directeur, comme nous le craignons, n'a proposé qu'un seul des deux ponts naturels possibles en 2024, celui du 16 août, se basant sur les chiffres de fréquentation du vendredi de l'Ascension de l'an dernier (fréquentation identique aux autres vendredis) pour justifier la nécessité de maintenir les accueils ouverts en période déclarative.

Nous avons rappelé la position historique de notre organisation : nous sommes opposés aux ponts naturels, car nous estimons que lorsque notre employeur décide de fermer nos services, cela ne doit pas être financé par nos congés mais par des Autorisations d'Absence (AA).

Cependant, il reste la réalité des services et de la vie personnelle des agentes et des agents : cette année encore, l'Éducation Nationale fait le pont de l'ascension (le 10 mai), ce qui se traduit par la fermeture des écoles ce jour-là. Tout le monde devine aisément les problèmes de logistique que cela va poser (garde d'enfants), mais plus grave pour les collectifs de travail, un sentiment d'injustice d'une partie des agent-es vis-à-vis de leurs collègues désignés comme prioritaires pour pouvoir être absents ce jour-là.

Sans compter sur les fermetures d'application déjà programmées sur le 10 mai, qui rendront, pour certains services, quasiment impossible le travail des agent-es !

Pour toutes ces raisons, nous ne pouvions que voter contre, unanimement.

Nous avons d'ailleurs, conformément au règlement intérieur... des CTL, qui s'applique encore en l'absence de règlement intérieur pour les CSAL, été ensuite reconvoqué-es le 23 octobre sur ce sujet. Malgré le même vote unanime contre, le projet du directeur va s'appliquer en 2024 : les services de la DDFIP ne fermeront que le 16 août.



Le directeur, actant notre désaccord, a rappelé que chaque responsable de service doit assurer une organisation permettant la continuité de l'activité et trouver un compromis équilibré. Considérant qu'il y a d'autres jours fériés en mai, cette information plus précoce permettra d'anticiper la rotation pour la prise de congés. Il sera à l'écoute de tous les cas de figure où « le bon sens serait mis à mal »... donc tenez-nous au courant !

Le **quatrième point de l'ODJ** concernait la **situation mensuelle de la campagne GMBI**.

Le soutien au réseau, tel que présenté lors de l'instance précédente, a été maintenu intégralement, les mesures étant les suivantes :

- affectation prioritaire des agents compétents de l'EDR au profit des services concernés (avec notamment 3 EDR sur le SDIF et son antenne) ;
- renfort par des personnels ayant des compétences foncières, « détachés » partiellement de leurs missions, au sein du PCE ou en direction ;
- rédaction d'éléments de langage, mis à disposition des accueils et France Services (EFS) pour faciliter le traitement des questions « simples » et limiter les sollicitations du SDIF.

Les statistiques qui nous ont été présentées montrent que GMBI n'a plus d'impact (ou un impact limité) sur l'accueil. Cet impact est mécaniquement reporté sur les services de gestion, par les E-contact notamment. On peut quand même constater une diminution constante des stocks.

La direction observe un phénomène de résorption mais assure ne pas ignorer les difficultés et fortes sollicitations des équipes.

Bien évidemment, nous restons extrêmement vigilants sur cette situation alors n'hésitez pas à nous contacter pour nous informer de toute difficulté.

Ce point a permis d'évoquer la situation des taxes d'urbanismes, dont les SDIF ont dorénavant la charge. La mise en route n'est pas simple, le fonctionnement des outils encore aléatoire, voire opaque. Il a été convenu que ce sujet fera l'objet d'un point lors du prochain CSAL.

**Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2022** nous a été présenté en **cinquième point de l'ordre du Jour**.

Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) est un dispositif qui fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.



Ainsi, 12 indicateurs sont recensés et analysés, à charge pour la direction d'en faire l'analyse et de la présenter aux OS. Parmi ces indicateurs, on peut lister le nombre et le volume des écrêtements horaires, le nombre de jours de congés déposés sur CET, le nombre de réunion de service, le nombre de jours d'arrêt maladie, le taux de couverture en emplois... ces indicateurs combinés peuvent donner une vue de la situation d'un service.

Si les documents présentés se félicitaient que la plupart des indicateurs sont meilleurs que la moyenne nationale, la situation doit être nuancée. La direction a indiqué être attentive aux situations des services pour lesquels plusieurs indicateurs sont dans le rouge et aux situations des agent-es, en les orientant si besoin vers le médecin du travail.

Il faut remarquer tout de même que le taux de couverture des emplois de 95 %, qualifié d'élevé, n'est pas à 100 % ! Le taux de rotation, exceptionnel en 2022 du fait de la création du centre de contact et de la fin du NRP, ne doit pas cacher que les départs en retraite augmentent, avec souvent la perte de savoirs dans les services et les réorganisations que cela implique. On finit donc logiquement par retrouver tous ces indices de surcharge de travail dans les nombres d'écrêtements, le nombre de jours déposés sur les CET...

Pour nous, ce TBVS ne fait qu'objectiver le ressenti des agent-es et ce que nous percevons aussi de la situation des services : le manque de moyens et d'emplois se voit, objectivement, dans les conditions de travail des agent-es !

### **Le point 6 de l'ODJ concernait le bilan des entretiens professionnels 2023**

La campagne des entretiens professionnels 2023 (gestion 2022) s'est déroulée « *dans un cadre rénové en termes de procédure et d'outil de gestion des évaluations (ESTEVE)* » (citation extraite des documents de travail)

Le bilan chiffré est celui-ci :

351 entretiens d'évaluation ont eu lieu, 6 recours auprès de l'Autorité Hiérarchique (AH) et 2 recours en CAP Nationale sont dénombrés.

Un des principaux changements a consisté à donner plus de responsabilités aux cadres A adjoints des chefs de services. En effet celles et ceux-ci ont mené dans la plupart des cas les entretiens des agent-es qu'ils et elles encadrent alors que cette pratique était trop rare par le passé.



Si c'est une bonne idée sur le principe (qui de mieux que le cadre directement concerné pour établir le CREP ?), cela a posé d'autres problématiques :

En cas de contestation du CREP par les agentes et les agents, l'autorité hiérarchique auprès de qui les collègues devaient faire leurs recours est devenu le n+2 de l'évalué-e, donc le plus souvent le ou la chef de service.

Nous pensons que ce nouveau mode de fonctionnement a pu brider certains collègues, pour qui déposer un recours auprès d'une autorité vue comme non-neutre peut représenter un obstacle.

De même, ce procédé peut mettre en porte-à-faux évaluateurs et chefs de services, potentiellement amenés à se déjuger l'un-l'autre.

**Le prochain CSAL est programmé le 8 décembre.**

Ont siégé lors de ce CSAL :  
Amélie Blanc,  
Sophie Bengaad  
Et François Pouydebasque

