



Compte-rendu de la formation spécialisée du 28 novembre 2023

Le premier point à l'ordre du jour consistait en l'examen du **règlement intérieur du CSAL**, afin que la formation spécialisée fasse part de son avis et de ses éventuelles propositions d'amendement.

Pour rappel, les Comités Sociaux d'Administration Locaux (CSAL), et leurs Formations Spécialisées (FS, ex-CHSCT) ont été mis en place en janvier 2023, suite aux modifications apportées par la loi de transformation de la fonction publique de... 2019 ! Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'administration a pris son temps pour préparer le règlement intérieur type qui nous était présenté (ce dernier ayant été arrêté après présentation et avis du CSAR, CSA « de réseau », c'est-à-dire CSA de la DGFIP, le 16 octobre 2023).

Et encore, ce règlement intérieur type a, depuis son adoption, fait l'objet d'une deuxième version de la part de l'administration pour « erreur matérielle » visant à supprimer certaines précisions dans l'article 48, en dehors de tout respect des règles imposées par ce même règlement intérieur !

Bref, sans vous accabler de nos différentes demandes de modification, sachez seulement que le règlement intérieur fixe le cadre de fonctionnement des instances de dialogue social et que, par conséquent, il est primordial pour nous qu'il permette un fonctionnement clair et équilibré qui assurera aux représentant-es du personnel des conditions normales d'exercice de leur mission. L'ensemble des organisations syndicales a donc proposé de façon unitaire des modifications.

Parmi celles-ci, sur les compétences de la formation spécialisée, nous avons tenté de réparer un « oubli » fâcheux dans le règlement intérieur type : la présence des fiches de signalement parmi les documents qui doivent être transmis aux représentant-es du personnel au fil de l'eau.

La direction a beau faire preuve de sa bonne foi et de la pratique existante (rappel de leur souhait de nous donner les moyens d'exercer nos fonctions dans les meilleures conditions), l'absence d'inscription dans le RI ouvre la possibilité aux directions, actuelles ou futures, de revenir sur ce qui était auparavant une obligation.

L'impact pour les représentant-es du personnel est important : c'est au plus près du signalement de la problématique que nous pourrions analyser et réagir face aux risques rencontrés par les agent-es (et non pas « sur-réagir » comme le craint notre direction).

Les propositions de la FS de la Charente ont été publiées comme prévu sur Ulysse 16.

Le président de l'instance, fort de ses propositions, établit ensuite une proposition de règlement intérieur qui est présentée en CSAL. Or, dès le début de la séance, le président nous a indiqué avoir la consigne de la Direction générale pour que les propositions de modifications présentées par la FS ne soient pas prises en compte !

Le règlement intérieur type, n'intégrant aucune de nos propositions de modifications, a donc été présenté ensuite au CSAL du 8 décembre (pour connaître la suite, il vous faudra lire le compte-rendu correspondant !)

Un dernier point a été fait sur le **budget de la formation spécialisée (point 2 de l'ODJ)**.

Suite à la transmission d'une dotation complémentaire du 25/10/23 d'un montant de 3 432 € (venant de la non-consommation des crédits ouverts au niveau ministériel pour un montant d'environ 400 000 €, distribués localement selon les besoins exprimés), le solde disponible a permis de financer des analyses de qualité de l'air dans le bâtiment de la DDFIP, côté rue Saint-Roch.



Pour rappel, le budget 2023 de la FS de la Charente était initialement de 54 433 € (45 861 € de budget propre et 8 572 € de budget régional spécifique à la formation). Après la rallonge ministérielle, notre budget 2023 s'élevait donc à 57 865 €.

Il a été dépensé comme suit :

Formations	30 369,00 €
Ambiance physique de travail (sonore, lumineux, thermique)	3 951,50 €
Aménagements de poste	11 520,38 €
Etudes et diagnostics	12 024,12 €

Nous avons ensuite examiné, **en point 3 de l'ordre du jour, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Plan Annuel de Prévention (PAP)** qui en découle et qui vise à répondre à ces risques recensés.

Cette présentation intervient tardivement dans l'année, car la direction a souhaité laisser le temps aux chef-fes de service de tenir des réunions pour recueillir les risques.

410 lignes figurent ainsi au DUERP. 90 % des 48 risques cotés B (*risques substantiels*) concernent les risques psycho-sociaux (RPS).

Un GT préparatoire entre l'assistant de prévention et les représentant-es du personnel a permis d'affiner les constats et de proposer 17 mesures de prévention (voir le PAP joint pour plus de détail).

Le PAP proposé a été adopté, et un avis a été émis à l'unanimité des représentant-es du personnel (avis joint à ce compte-rendu).

Face à la problématique des expositions à l'amiante et au radon, le médecin du travail s'est voulu rassurant. Des mesures d'empoussièrement ou d'expositions, financées par le CHSCT, n'ont pas révélé de situations problématiques. Les agent-es peuvent s'orienter vers des consultations de pathologie professionnelle, sur Bordeaux ou Nantes, si leur cas en relève. Dans tous les cas, le moindre doute ou interrogation doivent conduire à consulter.

Le médecin s'est également fait l'écho de l'importance des RPS : ils sont pour lui particulièrement prégnants et touchent la notion de sens au travail, les insatisfactions au travail. Le télétravail y prend une place importante, comme facteur d'amélioration des conditions de travail (réduction des temps de trajets, des interruptions, amélioration de la concentration...), tout en précisant qu'aujourd'hui, le télétravail relève à nouveau du droit commun (télétravail conventionnel et télétravail médical).

La dimension télétravail n'a pas émergé dans le DUERP, les catégories ne s'y prêtant pas. Pourtant son impact sur le fonctionnement des services, sur la répartition des tâches, sur les conditions de travail est loin d'être anodin !

Il va donc nous falloir collectivement travailler sur le sujet, nous reviendrons très vite vers vous à ce sujet.

Un débat a rapidement émergé sur les refus de télétravail : vu de la Direction, pas de problème, aucun refus n'étant formalisé dans Sirhius. Or nous savons qu'il existe des cas pour lesquels le télétravail est refusé

oralement, ou la pression mise aux agents. La Direction doit rappeler aux chefs de service la nécessité de formaliser les refus, et donc sur les expliciter et les motiver.

Sur le plan bâtiminaire, un audit des sites de Soyaux et Cognac a été réalisé par l'échelon national. Dès lors que l'option de maintien du site est validée, les financements pour les travaux devraient suivre

Un **point sur la situation GMBI** a été fait (**point 4 de l'ODJ**), comme lors de chaque instance.

La direction a commencé par indiquer qu'une grande attention a été portée sur les données statistiques qui nous ont été présentées, même si « *les statistiques ne sont pas l'Alpha et l'Omega* », dit le directeur. Ces fameuses statistiques montrent une augmentation peu importante du volume e-contact mais beaucoup d'entrants et de sortants.

Deux réunions ont eu lieu sur site : le 6/11 à Soyaux et le 9/11 à Cognac.

La direction a demandé au Centre de Contact de venir en soutien du SIP d'Agoulême.

Les raisons sont multiples. On peut déjà constater une augmentation du nombre de communes ayant voté la THLV, mais aussi (surtout avons-nous envie d'écrire), les conséquences du fiasco GMBI et dont la presse s'est largement faite écho :

- Pas de déclarations de revenus ou des déclarations erronées entraînant des avis TH faux.
- Confusion lors des déclarations GMBI entre la qualité de gestionnaires ou d'occupants, certains usagers déclarant l'intégralité des occupants. Se trouve ici une des raisons des tristement médiatiques avis TH aux noms d'enfants mineurs...

Ce ne sont que quelques exemples.

Le ministre des Finances Bruno Le Maire a osé annoncer dans la presse que toutes ces erreurs conduiraient à des dégrèvements automatiques. Bien évidemment il n'en est rien, ce sont nos collègues qui doivent prononcer ces dégrèvements et donc assumer une surcharge de travail dont ils ne sont absolument pas responsables...

À noter également qu'à l'instar de tout dégrèvement prononcé, celui-ci à un coût et il sera à la charge de l'État.

Les fiches de signalements ont été examinées **en point 5** : depuis la dernière instance, 5 fiches ont été rédigées, et concernent toutes des insultes et difficultés avec le public et des partenaires.

Nous vous le répétons pour vous accompagner au mieux : **n'hésitez pas à nous contacter et nous informer de chaque situation, fiche de signalement ou non**. N'importe qui peut rédiger une fiche, même en qualité de témoin, sans besoin de visa ou d'autorisation du responsable de service. Pensez à également en parler à votre syndicat préféré !

Le point 6 de l'ordre du jour portait sur le plan sécurité :

À la suite de l'assassinat de notre collègue à Bullecourt (62) en novembre 2022, la DG a décidé de prendre enfin en compte la sécurité de ses agent-es. Plusieurs notes nationales ont été rédigées, après des GT au plan national (tous les comptes-rendus sont disponibles sur notre site national dans la rubrique [Conditions de travail](#))



La situation des géomètres et du contrôle fiscal était examinée lors de cette instance :

Géomètres

Des échanges ont eu lieu entre la direction et les géomètres. Une attention particulière doit être portée sur les équipements, qui seront complétés, et la préparation du déplacement (interventions en binôme). L'acquisition de téléphones portables avec système d'alerte immédiate est notamment à l'étude.

Les formations (risques canins, risques routiers, 1^{ers} secours) sont aussi à développer. La direction a reconnu qu'un effort de pédagogie auprès des communes est nécessaire pour rappeler les missions du cadastre et préparer leur venue sur le terrain (affichage par les communes des dates d'intervention).

Contrôle fiscal

Un GT local est mis en place depuis mai 2023. La direction a rencontré les vérificateurs le 7 décembre.

Des mesures nationales sont à venir, notamment la possibilité de déporter le lieu de contrôle, applicable dès le 1^{er} janvier ou la nouvelle possibilité ouverte à la DGFIP de pouvoir porter plainte (jusqu'à présent, seule la victime pouvait le faire, la direction ne pouvant que porter les faits à la connaissance du procureur)

L'utilisation des véhicules de service est encouragée (un nouveau véhicule de service est commandé). Là aussi, un dispositif d'alerte en temps réel sur le smartphone (via une application liée à Veritas) fera l'objet d'une dotation par la DG. Un nouveau modèle d'avis de vérification et une nouvelle grille analyse risques pour les contrôles sont attendus.

La direction en a profité pour faire le point sur une évolution importante de 2024 : le dispositif de fiches de signalement que nous connaissons a vocation à être remplacé par une application numérique de signalement : il serait dès lors plus facile de relater les situations problématiques. N'ayant pour notre part aucune information sur cette future application, nous attendons de voir !

La situation des huissiers et agent-es d'accueil sera évoquée prochainement.

Au titre des **questions diverses (dernier point de l'ODJ)**, l'équipement des postes de travail a été évoqué. Un GT est programmé au 1^{er} semestre 2024. C'est le moment où l'on fait appel à vous : faites nous part de votre expérience, de ce qui pour vous constitue un indispensable de votre installation, au bureau ou en télétravail, et ce qui pourrait être amélioré.

La température des bureaux a de nouveau été évoquée (c'est de saison). Un dossier est en cours de finalisation pour répondre à un appel à candidature pour gros travaux dans le cadre d'une rénovation technique pour Soyaux (isolation par l'extérieur et fenêtres). À suivre.

Une nouvelle note départementale sur les frais de déplacement sera publiée en janvier-février 2023.



Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année !

