



Compte-rendu du CSAL-FS du 19 septembre 2024

Ordre du jour

- 1) Points obligatoires
- 2) Intervention des psychologues du travail au CfiP de Cherbourg
- 3) Budget 2024
- 4) Bilan de la médiation sociale au SIP de Saint Lô
- 5) Présentation doctrine d'emploi APMP et rapport d'activité 2023
- 6) Rapport d'activité de l'ISST
- 7) Modalité d'organisation des travaux de l'équipe de renfort (EDR)
- 8) Point td'étape PREVACTION / présentation de l'outil
- 9) Questions diverses

Déclaration et propos liminaires

Après lecture de notre déclaration liminaire (seule OS à en avoir présenté une), nous avons commencé le débat avec un sujet épineux : « l'affaire des filtres solaires de Coutances ».

Encore une fois, la direction a tenté de faire porter la responsabilité de ce fiasco sur les organisations syndicales.

Nous rappelons donc encore une fois le vote

d'une enveloppe budgétaire dans l'urgence en fin d'année en lieu et place de devis.

Le choix des équipements et la mise en place des matériels appartient à la direction.

Ce fiasco a coûté 18 000 € au budget de la formation spécialisée et dès lors, il n'y a plus d'argent pour les stores de Coutances. Une certaine façon de « punir les agents » qui pour le coup n'ont rien demandé d'autre que d'avoir un peu plus chaud dans leurs bureaux.

Nous avons fait part à la direction de notre souhait de ne pas refaire les mêmes erreurs en leurs rappelant la nécessité d'adopter un protocole lors de la mise en place de nouveaux matériels.

Au fil de la journée, la tension des débats est redescendue et le directeur a fait part de sa volonté de changer les stores de Coutances avec le budget de la direction 2025.

Autre point de réponse à la déclaration liminaire :

Une intervention étant prévue en juillet 2024 sur le site de Saint-Lô, il a été demandé à l'ensemble des collègues présents de quitter les lieux à 16h15.

Nous vous avons demandé de banaliser le temps horaire afin de ne pas pénaliser les collègues qui se verraient être en déficit horaire ce jour d'intervention,

Il nous a été répondu que cette demande était **particulièrement déplacée**. Les agents ne voulant pas perdre d'heure pouvaient arriver en avance, sachant qu'il étaient prévenus de l'intervention des travaux. **Nous devons donc adapter notre vie personnelle à notre travail !!!**



Malgré des PV qui arrivent tardivement, nous avons remarqué une nette amélioration au niveau du calendrier des instances ainsi que dans la transmission des documents ; nous savons aussi relever les points positifs ! Le directeur a rappelé son souhait de réduire le délai de transmission des PV.

Les fiches de signalement :

L'outil SIGNALFIP, mis en place courant 2024, permet aux agents de signaler un incident avec un usager. L'outil ne permet pas encore de signaler un problème entre agents. Lors du remplissage de la fiche de signalement via SIGNALFIP, un onglet « degré d'incident ressenti » est à remplir par l'agent, il se caractérise par une note sur 5 selon le degré de gravité de l'incident. Cet indicateur est important et nous avons demandé qu'il soit retranscrit dans le tableau de suivi des fiches de signalement, ce qui nous a été accordé.

Le directeur rappelle l'importance de déposer plainte par les agents victimes d'agression physique et/ou verbale. Aujourd'hui, trop peu augmentation des incivilités.



Intervention des psychologues du travail au CFP de Cherbourg

Suite au suicide de notre collègue de Cherbourg en mai dernier, la formation spécialisée a décidé collectivement de faire intervenir 2 psychologues du travail.

Cette cellule d'écoute et de soutien psychologique a permis aux agents de s'exprimer et de mettre des mots sur le « choc » de cette nouvelle. 2 dates (le 24/06 et le 01/07) ont été proposées afin que les agents qui le souhaitaient puissent voir les psychologues.

Les propos lors de ces rencontres sont confidentiels et permettent aux agents de s'exprimer, d'échanger, et de se livrer.

En aucun cas cette intervention n'a eu un rôle d'enquête, mais seulement un rôle d'écoute et d'accompagnement. Il était essentiel de mettre cette action en place.

Même si aucune enquête de la formation spécialisée n'a eu lieu sur cet événement tragique, nous avons rappelé à la direction le mal être sociétal que vivent beaucoup d'agents, le phénomène d'isolement, la difficulté de se projeter dans l'avenir, la monotonie des tâches tous ces facteurs qui ont un impact direct sur la santé des agents de la DGFIP !

Rappel étant fait que les échanges entre les agents et les psychologues sont confidentiels, ces derniers ont présenté des conclusions très intéressantes sur le ressenti des collègues.



Budget 2024

Afin de ne pas réitérer le fiasco des filtres de Coutances, Solidaires a de nouveau insisté sur la nécessité à avoir des documents de travail complets (propositions de devis, factures...), dans des délais nous permettant de travailler correctement et d'anticiper les dépenses, sachant que la date limite de paiement est dorénavant le 10 décembre.

Concernant les dépenses, afin de lutter contre la sédentarité, un « vélo de travail » sera installé à Avranches. Si cette opération est concluante, elle pourrait être déployée sur d'autres sites.



L'abri à vélo SGCMA de Cherbourg va être remplacé par un abri plus grand.

Des meubles vont être installés dans la cuisine de Coutances. Pour éviter la sollicitation des agents du BIL lors de l'installation du gros

matériel (surcharge de travail) voté en FS, le prix de la pose sera pris sur le budget de la FS.

Le budget prévisionnel restant est d'environ 10 700€.

Nous vous invitons à consulter la liste du matériel disponible (matériels pouvant être financés par la Formation Spécialisée (FS) pour l'aménagement du poste de travail sur ULYSSE Manche.

Bilan de la médiation sociale effectuée au SIP de Saint-Lô.

Le plan d'action consécutif à la médiation interne du SIP de Saint-Lô comporte les engagements et les actions à mettre en œuvre, ainsi que le suivi de ces dernières.

Tous les postes B et C ont été pourvus dans le cadre du mouvement local et le poste de cadre A adjoint du SIP, a fait l'objet d'une mesure de gestion. Plusieurs collègues sont suivis pour l'aménagement de leur poste de travail par le médecin de prévention

156,3 jours de formation pour l'ensemble du SIP du 01/09/2023 au 31/08/2024 dont 85,5 jours pour les 3 nouveaux agents et 46 jours pour les 2 contractuels ont été dispensés. Les passeports de formation pour les 6 personnes affectées au 01/09/2024 sont en cours d'élaboration.

Le SIP a déménagé dans une zone temporaire au cours de la deuxième quinzaine de juin et a réintégré ses locaux avant la sortie des avis IR, conformément aux prévisions. L'isolation thermique mise en place devrait améliorer également l'isolation phonique des bureaux. L'étude pourra être conduite par le BIL dès la fin des travaux de l'immeuble.



Présentation doctrine d'emploi APMP et rapport d'activité 2023

Le rôle de l'APMP (Assistante de la Politique Ministérielle de Prévention) est indispensable, tant dans son rôle de conseil que dans son rôle vérification concernant le budget de la FS.

Elle est force de proposition en terme de formation et d'action, centralisées au niveau de l'ex-région de la Basse Normandie. Les 4 axes de la doctrine d'emploi de l'APMP sont :

- la gestion des crédits ministériels de prévention,
- le conseil en formation SSCT,
- l'appui aux ISST
- et les relations de coordination nationale.

Elle est aussi porteuse de la politique ministérielle de prévention.

Elle travaille conjointement et sous l'autorité hiérarchique de David GUYENOT , ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail)

Rapport d'activité de l'ISST pour l'année 2023

L'ISST exerce 3 grandes missions :

- contrôle de l'application des règles du code de travail,
- conseil et d'expertise en matière de santé et de sécurité,
- animation et formation.

L' ISST a un rôle primordial dans la vie de la FS et sa présence est un plus pendant les différents échanges en FS. Nous regrettons donc l'élargissement de son périmètre

d'intervention , avec pour conséquence une présence moindre aux instances.

Quelques chiffres :

2023	au 1 ^{er} sept 2024
19 000 km parcourus	13 000 Km
20 visites de sites	8 visites de sites
23 participations FS	19 participations FS
10 sessions de formation représentants du personnel CSA/FS	10 sessions de formation représentants du personnel CSA/FS

Modalités d'organisation des travaux de l'équipe de renfort (EDR)

« Il n'y a plus d'argent !!!! », « les caisses sont vides ».....

Où peut-on faire des économies ? Ceux qui trinquent encore et encore,, ce sont les agents ! Notre chère direction dans un souci écologique et surtout économique, revoit les modalités d'organisation des EDR. Le télétravail est une modalité de travail choisie par l'agent et accepté par son chef de service, nous a -t-on rabâché sans cesse, et aujourd'hui, on demande aux EDR de télétravailler ou de « travailler à distance ».

Le directeur nous rappelle que les missions des EDR évoluent, il refuse qu'ils soient cantonnés à faire de l'accueil, mission qui incombe uniquement aux agents du SIP.

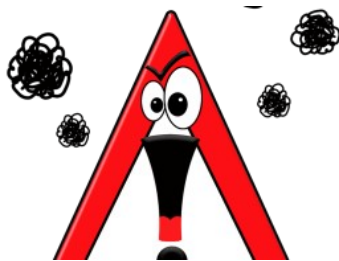
Il incite les EDR qui sont affectés sur le site de Saint-Lô à utiliser les véhicules de service pour effectuer leurs missions hors site de Saint Lô,. Ainsi, fini les frais de déplacement ! Affectés à Saint Lô, ils seront obligés à leurs frais de venir de leur domicile à leur site de rattachement !

Nous lui avons rappelé l'importance des échanges au sein des équipes de travail.



Nous sommes de plus en plus inquiets concernant le budget et les remboursements de frais, sujet déjà abordé concernant les remboursements lors des formations des agents. Nous lui avons fait part de notre incompréhension dans la priorisation de la dépense de ce dernier.

Est-il logique de réduire les frais des EDR alors qu'on oblige les CDL à se rendre aux congrès des maires ou qu'on organise entre autres la convention des cadres A . Solidaires Finances Publiques insiste sur le fait que ce n'est pas aux agents de payer la mauvaise gestion du budget alloué et qu'il y a des priorités à respecter !



Point d'étape PREVACTION Démonstration de l'outil

L'appliquatif PREVACTION a été mis en place cette année, en remplacement de l'application DUERP-PAP. Si la formation des cadres à l'utilisation de l'outil a été réalisée, nous regrettons que la formation des membres de la FS n'ait pas eu lieu. Nous rappelons aussi que l'importance du DUERP est non pas l'outil en lui-même, mais la collecte des risques et leur degré de gravité, afin d'élaborer un PAP (Programme Annuel de Prévention) digne de ce nom.

Les risques psychosociaux sont de plus en plus présents dans nos métiers, et ce risque est très souvent minimisé. Les événements marquant dans nos services, les résultats de l'observatoire interne, montrent l'évolution du mal-être profond qui règne dans nos services. Il est donc nécessaire de ne pas minimiser ces risques ou tout autre risque.

Questions diverses

Cette année est marquée par la réalisation de nombreux travaux dans les différents centres, une bonne nouvelle qui a aussi son lot de problèmes.

Concernant les travaux d'Avranche, la 2ème étape va avoir lieu (travaux au 2ème étage), les agents s'inquiètent à juste titre du déménagement complet du 2ème étage, il est prévu qu'une trentaine d'agents s'installent au rez-de-chaussée pour plusieurs mois, dans des espaces trop exigus pour autant d'agents. La direction remercie l'effort des agents et précise qu'il faut encore un peu de patience, ainsi que possibilité d'utiliser espaces de réunion du 1er étage.





Nous avons demandé à l'ISST s'il pouvait se déplacer afin de voir s'il y avait un problème de place, ce dernier ne voit pas de soucis particuliers qui nécessitent son déplacement.

Concernant les travaux de Saint-Lô, le retard accumulé nous fait craindre un retard concernant la période de chauffe, la direction nous a assuré que tout est mis en œuvre pour respecter la période de chauffe hivernale, des vannes ont été installées afin que la chaudière puisse chauffer les bureaux occupés.



Vos élus en CSAL-FS

Christine GILL, David CARON, Karim BOUAZIZ,