

**COMPTE RENDU DE LA VISITE DU CGF Justice**  
**PAR UNE DELEGATION DE LA FS DU CSAL**  
**LE 19 OCTOBRE 2023**

Une délégation de la Formation Spécialisée du CSAL de la DDFiP 54 s'est rendue au CGF Justice situé au 5ème étage de l'Hôtel des Finances, 50 rue des Ponts à Nancy pour effectuer une visite du service.

Etaients présents :

Marie-Noëlle HERVE, représentante du personnel CFDT  
Pascal AYMOUNIN, représentant du personnel CFDT  
Jean-Christophe BERCHE, représentant du personnel SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES et Secrétaire intérimaire de la FS du CSAL  
Agnès THIRIAT, représentante du personnel SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES  
Alexis TSCHENS, représentant du personnel FO  
Jean-Louis SZATMARI, représentant du personnel FO  
Didier CUNAT, représentant du personnel CGT  
Franck STOCKER, représentant du personnel CGT

Saïd TABAMOUE, assistant de prévention.

Le service nous a été présenté par Monsieur Pierre DRZEMCZESKI, responsable de la Division « opérations de l'Etat », agissant en tant que responsable du service. Monsieur Pierre DRZEMCZESKI nous a également indiqué qu'il faisait office de responsable de la Direction étant chef de division et nous a accompagnés tout au long de la visite.

Le CGF Justice a été mis en place au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Il regroupe au sein du service Dépenses de la DDFIP54 des fonctions précédemment dévolues au DAEBE et du SFACT Justice.

Les agents qui le composent devront monter en compétence et maîtriser à terme l'ensemble de la chaîne de dépenses.

Les équipes de travail ont été mixées et réparties en deux pôles (A et B).

**Le Pôle A** : est actuellement composé de 11 agents répartis dans trois bureaux et d'un inspecteur encadrant, Madame Manon FISCHER.

Les agents issus de la DDFIP trouvent que cette réorganisation s'est faite dans la précipitation. Qu'ils ont été mis devant le fait accompli.

Pour les agents issus de la filière justice, le ressenti n'est pas le même. La chaîne de dépenses est connue.

Il faut juste s'adapter à la nouvelle organisation.

Par contre, le calendrier de déploiement a été plutôt mal choisi, juste avant l'été et les nombreux congés.

La montée en compétence devrait s'effectuer sur au moins un an.

En ce qui concerne le télétravail : il y a eu suspension durant le temps dédié aux formations. On est revenu à une gestion normale de trois jours accordés. Seuls les agents nouvellement affectés devront attendre une montée en compétence pour en bénéficier.

En ce qui concerne l'environnement professionnel et plus particulièrement l'organisation matérielle et l'ambiance climatique dans le service : c'est une fournaise en été et une

glacière en hiver. La réponse de la direction est toujours la même : pas d'investissements avant le déménagement.

Certaines fenêtres ne se ferment pas totalement. Il est constaté un « jour » important entre les dormants et les ouvrants d'où une sensation de courants d'air continue. Cette situation a été signalée à plusieurs reprises par les agents.

Les 19° préconisés ne sont pas adaptés à des bâtiments répondants à la qualification de passoires thermiques. Les agents étant obligés de se munir de plaids, gants, mitaines, et autres accessoires normalement dévolus à une utilisation extérieure.

Les nouveaux « arrivants » se sont installés dans des bureaux équipés de mobilier neuf (bureaux réglables, etc.).

Les agents non équipés intéressés par ce type de bureaux ressentent une inégalité de traitement d'autant plus que l'assistant de prévention leur a mentionnés qu'ils doivent obligatoirement passer par le médecin de prévention pour en obtenir un et seulement si besoin avéré.

En ce qui concerne le planning d'équipe : il n'est pas possible de visualiser l'intégralité du service sur sirhius. La gestion des absences-présences est donc compliquée. Il faudrait revoir son paramétrage. En cas d'alerte incendie, impossible de savoir si des collègues manquent à l'appel. Revoir les listes de personnels qualifiés SSTT, guides-files, serre-files. En revanche, il est constaté que le BIL, à chaque fois qu'il est sollicité, répond toujours présent.

En ce qui concerne les questions métier : Problème de calendrier, toutes les formations ont eu lieu en même temps. Trop de choses à intégrer en trop peu de temps. Les missions se superposent les unes aux autres. Les agents se sentent noyés par toutes les réformes qui leur tombent dessus en fin d'année. La période de fin de gestion (15 décembre) risque d'être critique.

**Le Pôle B** : est composé de 16 agents répartis dans deux bureaux et d'un attaché principal d'administration, Monsieur Patrice RABU.

Une partie de l'équipe est installée sur un grand plateau.

Comme au Pôle A, ils font état d'une ambiance climatique particulièrement détériorée (fournaise en été, glacière en hiver, fenêtres non hermétiques...)

Les 19° préconisés ne sont pas adaptés dans les open space ne répondant pas aux normes d'isolation en vigueur.

Les agents apprécient leur cadre de travail agréable (mobilier adapté).

La cohabitation est plutôt bien vécue, les ajustements se font petit à petit.

D'un point de vue général : Il n'y a plus d'unité de service. On résonne en pôles. Les agents ressentent un effet de cloisonnement.

Les agents hors CGF se sentent isolés. Ils ne sont pas forcément intégrés dans la boucle de transmission des informations.

Cependant, l'ambiance est bonne, le collectif se met doucement en place et le soutien de l'encadrement est présent.

Il est constaté que pour les agents issus de la DGFIP, le volet rémunération non harmonisé est un sérieux point de crispation (même métier, rémunération et primes différentes).

Les agents issus du ministère de la Justice s'interrogent également sur ce point. Ils bénéficient actuellement de la RIFSEP. Y-aura-t-il une harmonisation salariale ? Qu'en sera-t-il de la Position Normale d'Activité (PNA) ?

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023, ils sont mis à disposition.

A l'échéance de la première année, soit en juin 2024, ils vont devoir se positionner en optant soit pour :

- un détachement dans les cadres d'emploi de la DGFIP,
- un placement en position normale d'activité « PNA » (activité au sein de la DGFIP mais maintien dans le cadre d'emploi de leur administration d'origine),
- la fin de la mise à disposition et la réintégration dans leur ministère d'origine.

Les agents font également état d'un gros problème de nettoyage des locaux.