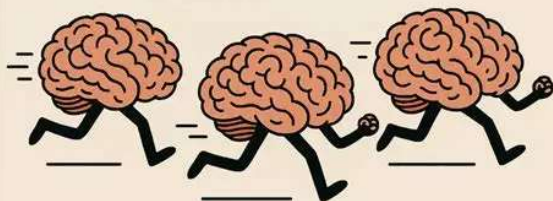


COMPTE RENDU DU CSAL EN FORMATION SPÉCIALISÉE DU 18/11/2025

Comme le disait Pierre DESPROGES, « *On peut rire de tout mais pas avec tout le monde* ». Si notre dernier compte rendu a pu paraître « déplacé » pour certains, il visait surtout à dénoncer avec ironie la situation du dialogue social au sein de la DIRCOFI SEOM. Il semble que celui-ci a eu les effets escomptés puisque la Direction a envoyé l'ensemble des documents dans les délais pour cette instance, mis à jour l'espace dialogue social de l'Intranet et répondu aux avis des représentants des personnels. Nous espérons que les relations continueront à s'améliorer afin que nous puissions, enfin, construire un vrai dialogue entre les représentants du personnel et la Direction.

FUITE DES CERVEAUX



Solidaires et la CGT ont donné lecture de leurs liminaires. Si le Président s'est abstenu, comme de coutume, de répondre sur la politique nationale, il a apporté une réponse à notre question sur la localisation des agents transférés des PCE pour la mission programmation. L'arbitrage a été rendu et **les agents qui suivront la mission seront localisés à Marseille (encore faut-il qu'il n'y ait pas que des chaises vides)**. Il nous semble assez évident que nous allons assister à une « fuite des cerveaux » puisque les agents vivant à Gap ou à Nice vont très probablement refuser de suivre la mission... **C'est dommage car la DIRCOFI va**

perdre la connaissance du tissu local en recrutant des personnels extérieurs à ses départements...

Extension du droit d'enquête du droit d'enquête en cas d'évènement grave sur le lieu de travail.

La Direction présente la note relative à l'extension du droit d'enquête en cas d'évènement grave sur le lieu de travail. M MOREL explique que le constat est partagé avec les organisations syndicales et que cette note a été rédigée dans un contexte compliqué marqué par une hausse des suicides et une volonté partagée de les prévenir. La note prévoit une enquête obligatoire en cas de tentative ou de suicides sur le lieu de travail ou en dehors, ce qui constitue une nouveauté. **Solidaires approuve cette mesure qui reconnaît que même si l'acte a lieu ailleurs que sur le lieu de travail, il peut être en partie motivé par les conditions de travail dégradées qui sont les nôtres actuellement.**

La note décline les process : information des représentants du personnel ; réunion d'une formation spécialisée exceptionnelle ; détermination de la composition de la commission d'enquête, du périmètre et des modalités de l'enquête ; établissement d'un rapport d'enquête qui sera débattu, puis mise en place de mesures de prévention.

Solidaires fait remarquer que l'outil n'a, heureusement, pas été mis en œuvre à la DIRCOFI et demande par qui l'enquête sera menée et s'il y a des formations sur le sujet. Il s'agira d'une délégation de la FS, donc d'une équipe avec l'ensemble des compétences (médecins, psychologues, représentants du personnel, membre de la Direction,...). Au niveau des formations, il y a un plan d'action sur le volet préventif. Rien n'est prévu pour former à l'enquête en cas de suicides donc en

cas de questions, il faudra prendre l'attache des collègues qui y ont été confrontés. **Solidaires déplore l'absence de formations, car ce type d'enquête est délicat à mener et impactant psychologiquement pour les membres de la délégation.** Nous appelons à la mise en place de formations sur le sujet d'autant qu'actuellement le plan d'action a été uniquement discuté au niveau national et qu'il est contesté faute de prise en compte de la dimension travail. Concernant la formation sur Premier Secours à la santé mentale, elle anticipe le plan d'action et il semble que le *timing* pose problème aux chefs de service. **Si nous le repropoisons l'an prochain, les dates seront définies en début d'année. Solidaires invite tous les encadrants à participer à cette formation, car ils peuvent tous être confrontés à des problématiques de ce type dans leurs services.**



DUERP et PAPRICAT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

La campagne a été ouverte le 06/03/2025 en version allégée (sans réunion obligatoire). La déclinaison locale a été faite par mail le 11/06 indiquant que la consultation des agents était obligatoire même si ça n'était pas sous la forme d'une réunion. Aucun chef de service n'a sollicité l'assistante de prévention. Le recensement des risques a été effectué jusqu'au 27/06. Le groupe de travail (GT) DUERP a eu lieu le 10/07 **avec une mobilisation plus importante que les autres années avec des représentants de tous les sites sauf la Martinique.** Plusieurs documents ont été transmis à cette occasion. À l'issue du GT, le DUERP a été validé.

Le risque de la sécurité autour du site de Marseille tient une place importante dans le DUERP. Comme chaque année, les risques psychosociaux (RPS pour les intimes) sont nombreux. Enfin, les risques routiers et ceux liés à l'hygiène sont toujours présents. Le DUERP contient 173 lignes contre 156 lignes avec des lignes groupées pour certains risques signalés dans plusieurs sites.

Le taux des RPS est proche de l'an dernier avec en majorité des problématiques de pression temporelle, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, le risque d'agression et le sentiment d'inutilité. Les risques liés à la charge de travail ressortent particulièrement et notamment en cas d'absence d'agents et/ou de chefs de service.

Le PAPRIACT a été établi en ne prenant que les risques priorisés 1 (action forte). Il fait 29 lignes. Le ratio proche de l'an dernier.

Solidaires fait remarquer que cette année PREVACTION devait juste être mis à jour et demande pourquoi seuls les risques 1 passent au PAPRIACT ? La Direction précise que les actions sont cotées et que seules les plus importantes apparaissent.

Le remplissage au fil de l'eau a été abandonné au profit des campagnes, car il n'y a pas d'alerte pour les nouveaux risques ce qui rend impossible le suivi.

Les représentants du personnel donnent lecture de leurs avis intersyndical sur le DUERP et le PAPRIACT. Ceux-ci soulèvent plusieurs points :

- **La date tardive de présentation du DUERP et du PAPRIACT** (novembre pour un plan d'action qui doit couvrir l'année civile) empêchant le financement de certaines actions. **La direction s'engage à ce que des réunions soient faites de manière à ce que le DUERP et le PAPRIACT puissent être présentés plus tôt dans l'année.**

- **Sécurité du site de Marseille** : Le 12/11 s'est tenue une réunion en présence du commissaire de police responsable de la division centre de Marseille. Étaient présents plusieurs services et administrations travaillant dans le quartier. La mesure principale est **la mise à disposition d'une équipe de CRS en début d'après-midi ou en fin de journée.** De nouveaux effectifs seront déployés au mois de décembre avec des possibilités d'horaires élargis. Une association fera des tournées avec un bus pour les toxicomanes. Il n'y a pas de constat d'une augmentation des passages à l'acte d'après le commissaire car pas plus d'appel au 17. **En cas de problèmes, même sans conséquences, il faut penser à appeler le 17 systématiquement.** Les



services ressentent une amélioration globale grâce à la présence de la police. Cependant, il y a toujours des problématiques avec les dealers, les effractions dans les parkings de la DDT et des craintes pour les personnels féminins. Le message a été passé de faire patrouiller les CRS.

Il a également été constaté qu'il fallait aussi **un volet sanitaire et propreté**.

Vos représentants Solidaires évoquent également le **volet social**. Cet aspect devrait être traité au même titre que le volet sécuritaire. Pour rappel, nous sommes dans un quartier prioritaire (QPV), par conséquent, ce quartier devrait bénéficier de moyens supplémentaires.

Concernant l'immeuble de l'Arbois, **un prestataire est mandaté pour accompagner les démarches de barreudage**. Tout est prêt, la Direction attend des demandes d'autorisations qui sont en cours auprès des services compétents, **l'objectif étant d'avoir un engagement d'ici la fin de l'année**.

- **Surcharge de travail**: Les divisions 1 et 2 ont fait l'objet d'une ligne ainsi que les brigades. Quelle surprise de ne pas voir mentionné les divisions CF et la division 5 qui souffrent pourtant, d'absences prolongées.



La problématique des effectifs est réelle.

La mesure de prévention est une réorganisation et le remplacement d'un agent qui s'en va. **Cela ne règle pas la surcharge de travail**.

Sur les emplois de la DIV 1, on verra s'il y a un renfort. Les concours de circonstances ont fait qu'il y a eu une surcharge. On repart à effectif constant. **L'idée est de voir comment on peut s'organiser au mieux dans les missions avec un effectif constant**. Sur la DIV 2 : le but de l'audit était de mieux organiser les travaux. Des évolutions se feront sur les missions.

Solidaires fait remarquer que les **IDEALISTES** sont peu nombreux et que cela augmente la charge de travail des vérificateurs qui doivent faire eux-mêmes leurs dossiers en L 47 A II. Selon la Direction, la charge de travail supplémentaire des agents concernés est prise en compte. Le recrutement des IDEALISTES est en cours.

- **Risque de démotivation, contrainte de délais**: la proposition d'action (présenter les dossiers au Directeur et animer des formations) est surprenante car cela rajoute de contraintes à la contrainte temporelle. La réponse n'est pas cohérente avec la description de la situation.



Vous ne serez pas surpris par le discours : « **Il n'y a pas d'objectifs individuels** » mais un objectif de couverture puis le chef de brigade doit piloter. **Solidaires fait remarquer que sur les objectifs brigade, la réponse de l'objectif collectif et de management nous est servie depuis des années et ça ne fonctionne pas**.

Néanmoins, le directeur avoue privilégier la qualité plutôt que la quantité : **WHAT THE F...** Nos ardeurs ont vite été calmées : en fait, le mieux c'est de réaliser les objectifs qualitatifs et quantitatifs. **Si on diminuait le volume des contrôles, on ne couvrirait pas le tissu fiscal**. Retour à la case départ. Nous avons évoqué avec lui la position de la DIRCOFI CENTRE-OUEST et de sa nouvelle directrice qui a fait le choix de baisser les objectifs des brigades relevant de sa direction (12 affaires) en contrepartie d'un nombre d'AFR limitée. Le directeur n'a pas souhaité s'exprimer sur la position de sa consœur.

Le problème est lié au manque d'attractivité. Les marges de manœuvres du chef de brigade sont limitées. La réflexion sur les objectifs doit être globale. La Direction cherche également à limiter les temps de vacances des postes de chef de brigade. Ainsi, le chef de la BIV 7 a été remplacé.

- **Sur les brigades fraude** : Sur le risque recensé de la BIV 14, la mesure de prévention proposée est d'adapter la programmation ?



Le directeur rappelle que les objectifs des brigades fraude font déjà l'objet d'une réflexion. Il y aurait une marge de manœuvre avec l'auto programmation sur la brigade. Solidaires fait remarquer que la brigade fraude a des objectifs qui ne sont pas similaires aux autres DIRCOFI. La direction répond qu'il y a des décisions qui ont été prises sur d'autres DIRCOFI et notamment la DIRCOFI IDF où il y a beaucoup plus de jeunes vérificateurs.

Solidaires remarque que la réflexion n'est pas suffisante, car tous les ans, ce risque est de nouveau relevé par les agents.

En outre, Solidaires rappelle qu'un projet de mutualisation avec plusieurs DIRCOFI a été évoqué dans le PAPRIACT présenté (mutualisation des affaires, des thématiques,...). La Direction répond qu'elle existe avec les IDIV experts fraudes et **qu'un partenariat avec la DNVSF est en cours pour la programmation**. Il est également évoqué une mutualisation entre les DIRCOFI sur des affaires particulières.

- **Les risques batimentaires** ne figurent pas dans le PAPRIACT relève Solidaires. La Direction répond que **les risques n'existent plus** puisque les mesures adéquates ont été prises pour la Guadeloupe. Concernant Fréjus, le bâtiment est aux normes et en cas d'incendie dans l'escalier, **les agents doivent se manifester aux fenêtres, ces dernières étant facilement accessibles par les services de secours**. Les risques de glissades en Avignon ne sont pas repris, car il s'agit d'une situation liée aux travaux.

- **Risques d'agressions** : Le recensement des affaires à risques a été demandé. Solidaires note que



c'est un outil intéressant pour voir si les chefs sont sensibilisés et **s'étonne de l'absence de données sur certaines brigades et le peu d'affaires recensées dans d'autres**. Il est demandé de nouveau de sensibiliser les chefs de brigades. **L'outil doit être utilisé afin de pouvoir évaluer les risques éventuels dans le cadre des contrôles**. Solidaires remarque également le peu d'affaires à risque menées en binôme même s'il existe des procédures d'anonymisation et de délocalisation. La Direction rappelle qu'il y a d'autres mesures que le binôme. Sur les affaires à risques qui se confirment, **c'est tolérance 0 avec des courriers puis remontée au SRH pour des propos tendancieux**. S'il y a eu un

problème, la fiche de signalement est un outil. La question de la mémoire des affaires se pose. La Direction répond que les courriers sont conservés. **Nous invitons tous les collègues à faire remonter tout propos tendancieux ou tout incident par le biais des fiches de signalement et les chefs de brigades à bien toper dans ALPAGE les dossiers qui le nécessitent**.

- **Les règles de gestion** : le changement de culture dans notre administration (par ex : les mutations, le choix et l'élaboration de CV ou de lettre de motivation) est déstabilisant et source de stress pour un nombre important d'agents. Solidaires soulève de nouveau la problématique sur les CREP du fait **du manque d'harmonisation nationale pour les A non encadrants**. La proposition de faire participer les RH aux réunions de brigades (élargir à service) est une bonne idée, selon nous, pour prendre contact, apporter des informations,... La Direction veut essayer de remettre en œuvre les « matinées » pour les collègues qui passent les sélections afin d'avoir une ouverture sur d'autres métiers.

Elle refera également un 13h sur les règles de gestion.



Concernant l'association anti-fiscale qui est intervenue lors d'un contrôle, la Direction attend de voir s'ils viennent ou non. Les rendez-vous ont lieu à la cafeteria et **le registre des personnes extérieures sera rempli**. Il sera d'ailleurs réactivé pour tout le monde. **Les services de police ont été prévenus**.

Les avis sont votés à l'unanimité. Le DUERP est rejeté avec 4 voix contre (Solidaires et CFDT) et 2 voix pour (CGT), le PAPRIACT est rejeté à l'unanimité en raison des mesures proposées pour les RPS.

Budget FS

Le budget a permis d'acheter du matériel prescrit et il est acté l'achat d'un fauteuil prescrit qui restera en stock afin de pouvoir le fournir rapidement.

Il reste une dizaine de sacs à dos à roulette en stock, le budget en financera quelques-uns afin de répondre aux demandes.

Il n'y a plus de stock d'écrans, mais il y en aura de disponibles en 2026 car une campagne de renouvellement est prévue. Les écrans donnés aux nomades sont des écrans recyclés.

Les retours sur les chaises ballons sont assez mitigés (trop petits). Ils vont circuler sur le site de Marseille.

Solidaires décide de s'abstenir sur le budget à cause de la baisse de celui-ci qui limite nos marges de manœuvres. Le budget est adopté avec 3 voix pour et 3 abstentions.

Parking site de Marseille



L'hôtel IBIS proche de la gare Saint-Charles a été racheté par le groupe NOVOTEL, qui a fait part de sa volonté de dénoncer le contrat de bail avec la DIRCOFI SEOM au 31/12/2025.

De plus l'hôtel va faire des travaux donc les places de parking ne seront plus disponibles à partir du 01/01.

Il y aurait éventuellement 5 places de parking à la gare St Charles, mais il faut l'autorisation de SPIB.

Vos représentants du personnel reviennent à chaque instance auprès de la direction afin de leur rappeler les conséquences de l'absence de stationnement pour les agents.

Dans un premier temps, nous regrettons que cette nouvelle n'ait pas été annoncée à l'ensemble des agents mais uniquement à ceux qui avaient participé au recensement dans l'éventualité de la mise en place de cartes pour accéder au Parking.

Dans un deuxième temps, nous rappelons à la direction que, même si ce n'est pas une obligation réglementaire, c'est une nécessité !

Nous rappellerons à chaque instance que cette situation va engendrer des difficultés quotidiennes importantes (retards, stress, perte de temps et charge financière).

Nous rappellerons à chaque instance que l'absence d'obligation ne dégage par l'employeur de ses responsabilités dès lors que le stationnement a un impact sur la sécurité, la santé et les conditions de travail des agents.

Questions diverses

Solidaires demande de nom de l'intérimaire de la 5ème BIVManosque/Gap. La Direction répond qu'il n'y aura qu'un seul chef par intérim et son nom sera annoncé la semaine avant sa prise de fonction... A l'heure où l'on écrit ce compte rendu, le chef de brigade intérimaire est bien arrivé dans les montagnes enneigées des Alpes. Cependant, nous ne connaissons pas les modalités (présence, durée de l'intérim, tutorat...).

S'agissant du poste AFIPA mission CF, on nous informe qu'il n'y a toujours pas de candidature utile !

À l'approche des fêtes de fin d'année, nous souhaitons à l'ensemble des agents nos vœux les plus sincères.

Cette période nous rappelle l'importance de la solidarité, du respect et du dialogue pour défendre **collectivement** nos droits et nos conditions de travail.

Que ces fêtes soient un temps de repos, de partage et de sérénité auprès de vos proches.

