CSAL en formation spécialisée
et CSA Local du 4/10/2023

COMPTE-RENDU

La seconde séance de la formation spécialisée s'est tenue le mercredi 4 octobre en présence du médecin du travail, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'animatrice de la politique ministérielle de prévention.

La lecture des déclarations liminaires a donné lieu à quelques commentaires du Président de séance s'agissant du COM (ce sujet ayant été largement abordé lors du dernier CSAL cf nos observations ici). Pour la direction, le cadre d'objectifs et de moyens propose clairement des pauses s'agissant des restructurations affectant le réseau. Par ailleurs, une « diminution des réductions d'effectifs » est mise en avant. Par conséquent, les arguments avancés par les organisations syndicales tenant à la surdité de la DGFIP en la matière ne sont pas recevables.
Les autres points soulevés dans les liminaires tenant à l'ordre du jour ont été abordés dans le cadre de la séance.

Examen du DUERP PAP

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, les risques psycho-sociaux (RPS) clairement identifiés et recensés dans le DUERP (37*% des lignes du DUERP)*, le sont beaucoup moins dans le plan annuel de prévention (PAP) (3 lignes du PAP, soit 11% des lignes*)*.

Sur ce sujet du PAP, les deux organisations syndicales ont soumis à la formation spécialisée **un avis (à lire en p 5). Cet avis a été adopté à l'unanimité.**
Si les solutions à apporter aux RPS sont complexes, nous souhaitons un engagement fort de la part de la direction sur ce point au sein du PAP.

L'inspecteur santé et sécurité au travail a tenu à préciser que si le DUERP représentait l'expression des agents, il constituait avant tout une obligation pour l'employeur de réaliser l'inventaire de situations de danger et une analyse de l'exposition à ces dangers. Le PAP constitue l'engagement de l'employeur à l'issue de cette analyse.

La direction a pris acte de la nécessité de mettre en place une méthode qui permette de synthétiser les risques figurant dans le DUERP et de revoir la cotation des risques afin d'aboutir à un enrichissement du PAP.

L'an prochain, outre l'inventaire complet des risques opérés par les services, le groupe de travail DUERP PAP disposera d'une synthèse pour faciliter ses travaux et améliorer la lisibilité des documents en séance.

Par ailleurs, l'inspecteur santé et sécurité au travail propose d'intervenir auprès des chefs de service lors d'un prochain COSTRA pour rappeler les enjeux de l'exercice et répondre aux questions qui pourraient se poser. Cette proposition a été acceptée.

Budget

Pour mémoire, le solde disponible après dépenses validées lors de la séance du 01/06/2023 s'élève à 8 199,28€ :

Dépenses validées lors de la FS du 01/06/2023				
nature	**Lieu**	**Quantité**	**Prix TTC**	**Solde disponible sur l'enveloppe FS**
				20 935,00
ventilateurs		2	103,50	20 831,50
gourdes isotherme		129	1 548,00	19 283,50
sacs à dos		20	1 296,22	17 987,28
supports écrans double		5	1 008,05	16 979,23
souris ergo		40	497,44	16 481,79
lampe torches		14	152,39	16 329,40
dépigeonnage		1	2 620,80	13 708,60
claviers, tapis, pavé numérique			864,12	12 844,48
Akoustisud			4 645,20	**8 199,28**
		Total dépenses	**12 735,72**	

Les deux organisations syndicales ont donné leur accord pour l'engagement de dépenses concernant la formation TMS (évaluée à 3 000 € à affiner après un dernier recensement), un complément de supports pour écran double conformément à l'évaluation (3 024€) figurant au PAP et le financement de trousses de secours, gilets et formations SST 1er et 2e niveau pour 1 075 € (également proposé dans le PAP).

Observatoire interne

Nous avons livré une première analyse des résultats de l'observatoire interne pour la Dircofi Sud-Pyrénées dans notre déclaration liminaire. Un long débat a eu lieu sur les résultats de ce sondage, car comme vous pouvez vous en douter, les points de vue divergent quant à l'interprétation des résultats.
Le sondage met en exergue la préoccupation et l'inquiétude des collègues en ce qui concerne l'avenir des missions et ce qui touche à la carrière, à l'évolution professionnelle.
La direction reconnaît que certains indicateurs se dégradent, mais établit un lien avec le contexte général, les difficultés économiques et sociales, les manifestations, la réforme des retraites ainsi que le contexte international (guerre en Ukraine).
Les représentants du personnel ont jugé utile d'ajouter quelques items à cette liste au premier rang desquels l'assassinat d'un chef de brigade au mois de novembre dernier.
Revenant sur le drame de Bullecourt, le directeur relève qu'il n'y a pas eu de psychose, la DGFIP n'étant pas visée en tant que telle. Il note un contexte d'incivilités qui peut

expliquer la dégradation de certains indicateurs. Il observe par ailleurs que chaque changement est source d'inquiétudes mais que la DGFIP y répond, et que les choses évoluent dans le bon sens pour le contrôle fiscal.

Inutile de préciser que nous ne partageons pas ce point de vue. Nous avons à nouveau donné de multiples exemples concernant la dégradation des conditions de travail, tant dans le domaine du contrôle fiscal que celui de la DGFIP.
Par ailleurs, nous avons fait observer que les capacités d'adaption des personnels, au regard des évolutions législatives, de l'appropriation des (très!) nombreux outils numériques, de la diversité des métiers, de la technicité requise, des aptitudes tenant aux relations interpersonnelles dans un cadre professionnel par nature potentiellement conflictuel sont à mettre au crédit des agents. Les causes de leurs inquiétudes ne peuvent pas uniquement être mises sur le compte de facteurs externes ou purement personnels. C'est bien l'organisation et les conditions du travail, la thématique de l'évolution professionnelle (mobilité fonctionnelle, géographique, carrière) qu'il convient d'interroger.

Au plan local, la direction considère que les évolutions peuvent inquiéter, reconnaît la capacité d'adaptation des collègues en soulignant une participation en hausse aux sélections et concours cette année (Ip et Idiv).

Concernant la charge de travail, la direction rappelle qu'il n'y pas d'augmentation des objectifs et indique essayer de répondre aux demandes d'accompagnement et de mutualisation (exemple des créations d'emplois d'inspecteurs spécialisés et Idiv experts).

Les représentants des personnels exerçant en brigade sont revenus sur la complexification du métier dans la période : nombreuses demandes de report de date, manœuvres dilatoires, interlocuteurs ayant à faire face à des difficultés depuis la crise sanitaire. La direction reconnaît que ces phénomènes s'accentuent « peut-être » mais ont toujours existé. S'agissant des comportements d'évitement (en cas de répétition de demande de report de rendez-vous par exemple), elle préconise la rédation d'un courriel par le chef de brigade.
Le directeur indique ne pas mettre une pression excessive et avoir une approche qualitative et mesurée des choses. Message transmis !

Tableau de bord de la veille sociale :

Le tableau de bord de la veille sociale présentait peu d'éléments saillants cette année.
Nous sommes revenus sur la diminution du taux de couverture des effectifs et l'augmentation sensible du taux de rotation du fait des départs en retraite et des différents appels à candidature tout au long de l'année générant des situations problématiques d'interim.
Sur la situation actuelle de Nîmes :
- l'intérim de la 14ème brigade doit être prolongé jusqu'au 30/11. Un renfort est mis en place pour le pilotage de la brigade ;
- le 4/10, il n'y avait toujours pas de candidat pour le poste vacant de la 13ème brigade.

Questions diverses

Mise à jour du site Ulysse local :

Nous avons demandé à ce que les coordonnées des acteurs de prévention (médecine du travail et assistance sociale pour chaque site) soient mises en ligne sur l'intranet local.
Il a également été demandé que le raccourci permettant d'accéder au registre santé et sécurité au travail soit mis à jour sur le site

Frais de déplacement :

La question de la validation des frais en absence de la collègue de la division ressources a été abordée. La direction a indiqué que ce point serait rapidement réglé.

Reprise Covid et stock de masques

Pour information de tous, l'assistante de prévention rappelle que des stocks de masques sont mis à disposition des brigades en quantité suffisante.

Formation Spécialisée du CSAL du 4 octobre 2023

A Toulouse , le 4/10/2023

Avis sur le Programme annuel de Prévention 2023

La Direction Régionale du Contrôle Fiscal Sud-Pyrénées soumet ce jour, son Programme annuel de Prévention (PAP) à l'avis de la Formation spécialisée du Comité Social d'Administration du 4/10/2023.

Nous tenons au préalable à saluer le travail très important effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail. Cet investissement a été constaté lors du groupe de travail proposé par la Direction afin de confectionner le DUERP et le PAP.

Les objectifs du DUERP et de la démarche d'amélioration des conditions de vie au travail consistent à :

- protéger la santé et assurer la sécurité des agents;
- favoriser une culture de prévention des risques;
- mettre en oeuvre les actions de prévention avec l'élaboration du PAP (programme annuel de prévention).

Ce projet de PAP comprend ainsi 26 lignes sur 265 lignes (10%) du DUERP.

Comme les années passées, certains risques identifiés par les collègues, principalement **les risques psycho-sociaux (RPS)** ne font pas ou très peu, l'objet de mesures concrètes de la part de la direction pour les prévenir. Les situations d'exposition à ces RPS sont clairement recensées dans le DUERP (37*% des lignes du DUERP)*, beaucoup moins dans le PAP (seulement 3 lignes du PAP, soit 11% des lignes*)*.

Sur ce sujet sensible des RPS, et sur l'ensemble des 99 lignes exprimées par les collègues la sélection du PAP (qui correspond à l'engagement que la direction prend vis à vis de ses agents) a été la suivante :

Ligne	Service	Cot	Situation d'exposition
24	7e BRV	D	Difficultés financières de certrains contribuables renforcées dans le contexte de crise sanitaire
25	5e BRV	B	Stress généré par la lenteur des ordinateurs DELL
26	DIV 1 (ressources)	D	Jugement des agents sur la capacité à faire des choses, attaques personnelles

Les réponses apportées à cette sélection ont été les suivantes :

Ligne	Mesure de prévention actuelle	Mesures de préventions proposées :
24	Formation à la gestion du stress et aux situations difficiles	Formation à la gestion du stress et aux situations difficiles
25	Ajout barette mémoire 8Go ou renouvellement de l'ordinateur	Ajout de barettes mémoires + SSD pour PC en cours ou effectué
26	Signalement auprès du chef de service sur la réponse à apporter	Formation à la gestion du stress et aux situations difficiles

Alors que les causes identifiées par les collègues[1] ont trait au sens des missions, à la charge, à la complexité, à des conflits de valeurs, au manque de reconnaissance, la sélection opérée ne manque d'interroger tant elle est disproportionnées aux craintes exprimées et que les réponses proposées sont dérisoires (qui plus est de nature individuelle).

Nous déplorons le manque d'ambition du PAP sur le sujet sans commune mesure avec les mesures de préventions proposées par le GT dans le DUERP. Les actions de formation ne peuvent pas représenter la seule réponse pour éviter, limiter ou traiter les RPS au travail, les difficultés relevées par les collègues étant essentiellement liées à l'organisation du travail.

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée afin de mettre en œuvre :

- **des actions sur l'organisation du travail ou des processus, comportant ce qui relève des conditions d'exercice de l'activité** (pression de l'urgence, etc.) ; **du contenu du travail** (intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort) ; **de la cohérence organisationnelle globale** d'un service ou d'une entité de travail (adéquation aux besoins des effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées) ;
- **des actions sur la gestion des ressources humaines, comportant ce qui relève de la politique RH :** affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations ;

Le dernier observatoire interne fait état d'un ressenti inquiétant et dégradé des agents sur l'évolution et sur le climat social de la DGFIP. Il est donc important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse.
Il nous semble donc particulièrement important de veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, et à le traduire dans le PAP au travers d'engagements concrets.

S'agissant des risques d'agression des agents, la formation spécialisée prend acte des avancées et des engagements de la direction tout en notant que ce point n'a donné lieu à aucune formalisation dans le PAP. Si la direction fait preuve sur le sujet d'une bonne réactivité et d'un bon

---

1 *A titre d'exemple, on relève : « Stress généré par lecadencement et les objectifsindividuels, la complexité dutravail, le nombre d'indicateurs etles contraintes qui s'y rajoutent(garantie fiscale par ex.) » ; « Pression statistique permanente,dossiers complexes sans soutien technique suffisant de la Direction,suppression des personnels de soutien, accroissement de la charge de travail » ; « Complexité croissante de la fiscalité.Multiplication d'applications sans liens entre elles avec des problèmes de re-saisies, accés à la documentation très peu pratique et moteurs de recherche inadaptés (BOFIP) » ; « Stress généré par lerallongement des délais :augmentation des critères devisa en Direction, nombreusesgaranties offertes aucontribuable (commissions,comité CIR, RH suite à CSP…) » ; « Dégradation des échangesoraux avec les contribuables auprofit des échangesdématérialisés (inondation desboîts mails, absence de débat,déperdition dans l'échange) » ; « Manque de reconnaissance accrue du fait des évolutions récentes: quelle est la place du vérificateur? Manque de visibilité: quel avenir pour le contrôle fiscal? manque d'adhésion - perte de motivation sentiment de manque de reconnaissance. Aucune Perspective de carrière » « De plus en plus de taches matérielles sans appui (Scan, courrier,assistance aux nouveaux agents, tâches supplémentaires référents). Accélération des changements requiert une adaptation constante (Ex Changement de logiciels en interne /récupération FEC en externe). Evolution et adaptation vont bien au delà du domaine fiscal »*

suivi, nous souhaitons que ce travail et cet investissement se poursuivent afin que les dispositifs de remontée des incidents et la fiche de signalement RPS soient bien appréhendées par l'ensemble des agents.

Conclusion :

La formation sépcialisée du CSAL reconnaît des avancées certaines et de nombreuses décisions qui vont dans le bon sens et que nous saluons.

Toutefois nous ne pouvons que déplorer le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS et le risque d’agression des agents, même si la formation spécialisée reconnaît une réelle difficulté à les résoudre et à les solutionner.