

## Compte rendu de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité, et Conditions de Travail, du 28 avril 2023 (FS-SSCT)

Séance ouverte à 9h30

Lecture de la déclaration liminaire de Solidaires Finances Publiques (cf annexe).

Le directeur ne souhaite pas commenter les sujets dépassant sa compétence. Sur le drame de novembre 2022, il réaffirme que tout sera mis en œuvre pour éviter que les agents soient exposés à de tels comportements de contribuables vérifiés. Plusieurs décisions ont été déjà prises.

Il dit qu'il faut être pragmatique, ne pas systématiser les articles 40, car dénoncer quelqu'un est très grave. Un article 40 doit reposer sur des éléments tangibles motivant l'action. Aucun maillon ne doit être fragile. L'agent doit rédiger une fiche de signalement. Toute procédure sera difficile à réaliser si l'agent lui-même, minore la gravité de l'incident qu'il a connu.

Des mesures ont été prises à la Dircofi, plusieurs brigades disposent de véhicules. Le directeur a demandé une grande souplesse dans leur utilisation, en responsabilité. Le véhicule doit uniquement être utilisé pour l'activité professionnelle.

Seul l'agent peut porter plainte, la DGFIP ne peut que signaler. Parfois il ne le fait pas, ce qui interroge le directeur. Le discours tenu aux chefs de service est celui de la plus grande fermeté en cas d'agression, et d'une information systématique de la Direction.

### Élection du secrétaire de la FS (pour avis)

Les représentants du personnel votent à l'unanimité pour la désignation de M. Philippe MICHEL comme secrétaire de la FSSCT pour la durée du mandat de 4 ans. Mme Cassou sera secrétaire pour l'administration.

### Présentation de la note d'orientation 2023, y compris le budget (pour info)

M. Dumont, animateur de la politique ministérielle de prévention rappelle la genèse de la réforme des CTL / CHSCT, et de la création des CSA dans lequel se situe la FS dédiée à l'amélioration de la santé, sécurité, et des conditions de travail. Il explique qu'il existe 3 niveaux de budget. Quel que soit son origine, son but est d'améliorer les conditions de travail.

Les crédits de la FS sont mis à disposition du Président, non de l'instance. Si les élus refusent une action, le président peut l'imposer sur ce budget. Celui de notre FS est de **21 616 €**, avec une réserve de 9 %. Il existe aussi une enveloppe pour les formations de 4 400 € (- 9 %, soit **4 040 €**). Si elle est vide, les crédits sont pris au niveau local.

Les membres de la FS disposent des mêmes prérogatives que les élus en CHSCT, le décret de 1982 existant toujours.

Après avoir regretté la fin de la présence des autres directions et des mutualisations en découlant à l'issue de la réforme des instances de dialogue, les élus soulignent que la note d'orientations ministérielles SSCT 2023 propose de conforter la politique ministérielle dans le cadre de la mise en place des CSA et des FSSCT.

Ils déclarent solennellement au Directeur s'inscrire dans une démarche déterminée de prévention des risques professionnels, quelle que soit leur nature, et proposeront durant toute la durée de leur mandat, des avis et délibérations pour faire évoluer positivement la lutte contre les risques auxquels sont exposés les agents.

On retrouvera dans les avis et délibérations suivants, des propositions pratiques et pragmatiques, ayant pour seul objectif de protéger la santé, la sécurité, et les conditions de travail des agents, dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Les élus rappellent que durant la séance du 26 janvier 2023, des propositions ont été effectuées sur le fonctionnement du CSAL et de la FSSCT (délibération n°2), dont l'utilisation d'un formalisme simple de recueil des avis et délibérations, pour permettre à l'administration de répondre plus efficacement dans le délai imparti.

Ils ont également proposé pour publier les avis et délibérations du CSAL, la mise en ligne sur le site local d'un espace dédié à ces réunions, où figureront recueils des avis et délibérations du comité, et que cette mise en ligne fasse l'objet d'une information systématique aux agents dans le cadre du message hebdomadaire « Nouveautés en ligne sur le Site intranet de la DIRCOFI Sud-Ouest ».

En réponse, M. Dumont précise que la publicité des réunions ne peut qu'être celle figurant dans le « relevé des décisions » à faire dans le délai d'un mois. Tout autre document doit rester interne à la FS.

Les élus précisent qu'ils auraient souhaité disposer des montants alloués à la direction avant la tenue de cette réunion.

Le directeur adjoint précise que la consommation des crédits sera co-construite avec les élus, sachant que chacun devra faire des propositions.

Les élus réaffirment regretter avoir connu tardivement, durant l'instance, les montants alloués à la FS et aux formations.

M. Dumont dit avoir eu connaissance du montant fin mars, que les instances ont été décalées, et qu'il n'y aura aucun souci pour le dépenser.

Le directeur affirme que la réunion se tient aujourd'hui car elle a été décalée, mais pas de son fait. Il évoque un retard à l'allumage dû à la nouveauté des instances. Il précise que s'il avait dû effectuer des dépenses il l'aurait fait, même sans consultation des élus. Il rappelle que les mouvements sociaux ont retardé la tenue des instances.

Les élus déplorent encore n'avoir pas connu plus tôt le montant des crédits, ce qui aurait permis de réaliser davantage de propositions. Ils proposent malgré tout au Directeur d'engager des crédits sur les moyens de prévention suivants :

- valises à roulettes ou sac à dos ;

- fauteuils, écrans, souris, claviers, imprimantes dans le cadre du télétravail ou du nomadisme, suivant les avis de la médecine de prévention.

Les élus précisent que chaque site distant dispose d'un médecin du travail différent par département d'implantation des brigades. Dans le cadre des visites médicales, le suivi et le contenu des visites médicales n'est pas homogène. C'est le cas notamment des souris ergonomiques.

M. Dumont précise qu'il existait des différences entre les départements. Après information, sur l'aménagement du poste de travail, il a été précisé que les souris devaient faire l'objet d'une visite systématique chez le médecin du travail. Chaque médecin fait ce qu'il veut. Il suggère au directeur de contacter le médecin coordonnateur pour connaître la position de tous les médecins du travail, mais qu'il sera difficile de les réunir tous.

#### **Délibération n°7 sur l'organisation de la médecine de prévention à la DIRCOFI Sud-Ouest :**

Les élus souhaitent que soient discutés avec tous les médecins de prévention intervenant dans le suivi médical des agents du contrôle fiscal :

- de la périodicité des visites médicales de prévention et de l'organisation du suivi par la Direction ;

- du ressenti des praticiens au regard des conditions d'exercice de leur mission de prévention ;

- de l'harmonisation des contenus des visites médicales de prévention en lien avec les lettres de mission ministérielles ;

- de l'utilisation des crédits de la FSSCT par les médecins, particulièrement pour l'adaptation des postes des agents en télétravail et nomades.

Les élus demandent au Directeur de convoquer en visioconférence une FSSCT spéciale avec l'ensemble des médecins de prévention des directions d'implantation des agents, pour évoquer les situations de toutes les brigades, et s'accorder sur les moyens et méthodes les plus judicieuses au développement d'une médecine de prévention de qualité pour les agents.

Le directeur pense également qu'il sera difficile de réunir tous les médecins du travail, et qu'il contactera le médecin coordonnateur. Il attire l'attention sur le fait que les harmonisations ne se font pas toujours dans le sens que l'on veut.

Les élus précisent que le but est de rencontrer les médecins pour savoir ce dont ils ont besoin, et cerner les difficultés qu'ils rencontrent. La multiplicité des implantations fait que le médecin ne sait pas forcément à qui demander le budget selon les départements.

M. Dumont précise que le médecin rédige une fiche d'aménagement de poste qui arrive à la direction. La Direction l'accepte, puis l'assistant de prévention contacte M. Dumont qui commande systématiquement. Le médecin ne s'occupe pas du budget, il se contente de prescrire.

Le directeur adjoint précise que le circuit d'aménagement des postes est bien connu, et le temps de travail de chaque médecin contraint. La Direction s'assure que les visites médicales annuelles sont effectuées et les situations d'urgences traitées. Nous ne partons pas de zéro.

Le directeur précise que chaque injonction d'aménagement de poste est exécutée.

M. Dumont rappelle que les élus se plaignent régulièrement de l'absence des médecins de prévention. Il rappelle que leur priorité ~~doit être~~ est les visites. Il leur sera demandé de réaliser le rapport annuel de prévention pour tous les agents de la Dircofi. Le Dr Hazotte se rapprochera des médecins œuvrant pour la Dircofi. A ce jour, il n'existe que deux médecins du travail présents à temps partiel en Gironde. Il est possible qu'un troisième soit bientôt nommé.

Les élus demandent si les personnels depuis un an, ont tous fait l'objet d'une visite médicale pour évoquer leur ressenti vis à vis des RPS, notamment suite au drame de novembre dernier.

Le directeur adjoint trouve que les mots employés sont forts, et rappelle qu'il n'y a aucune difficulté pour traiter les situations d'urgence, car il y a toujours une continuité de service. La direction est vigilante sur ce point, et pousse les agents à aller voir le médecin du travail s'il le faut.

Le directeur précise que le rapport établi par les médecins devrait contenir tous les éléments nécessaires à l'information des élus lors de la prochaine FS sur ce sujet qui devrait se tenir fin juin.

M. Dumont rappelle que ce rapport a été établi chaque année sauf les deux dernières en raison de l'emploi du temps trop chargé des médecins. Il rappelle qu'il existe une pénurie de médecins du travail. Bientôt, des infirmières effectueront des ~~pré-visites~~, et saisiront les médecins s'il y a lieu. Il suggère de demander à la prochaine FS que le Dr Hazotte soit présent, pour pouvoir lui poser toutes les questions.

Les élus rappellent qu'il ne s'agit pas de donner des bons ou mauvais points, mais d'avoir des réponses aux questions.

Le directeur entend ce que nous disons, et rappelle qu'il faut prendre des précautions dans les termes à employer ~~vis-à-vis~~ des médecins du travail.

Les élus citent plusieurs exemples concrets de pratiques différentes existant entre certains médecins.

Le directeur adjoint ~~demande souhaite~~ que nos demandes soient mentionnées de manière précise. Il dit qu'il ne veut pas contrôler la façon dont s'effectuent les visites.

Le directeur redit qu'il ne s'immiscera pas dans le déroulé des visites médicales.

Les élus confirment qu'on ne peut pas demander aux médecins la façon dont doivent conduire les visites.

M. Dumont précise que la durée des visites médicales a été modifiée. Dorénavant la périodicité est de 2 ans pour les vérificateurs, et 5 ans pour les autres agents.

Un élu souligne ne pas avoir connu de visite pendant 11 ans. Un autre affirme ne pas avoir été convoqué depuis 3 ans.

Les élus redisent leur souhait que chaque agent soit convoqué dans l'année qui suit, pour prévenir les RPS, notamment dans le cadre du drame de novembre 2022.

Le directeur adjoint rappelle que les agents convoqués doivent se rendre aux visites médicales, comme pour les formations, pour ne pas désorganiser les emplois du temps.

Le directeur trouve normal de se rendre aux convocations, quitte à annuler une réunion importante pour cela. Il trouve inadmissible, sauf force majeure, que les agents ne respectent pas les convocations.

Les élus ~~ré-insistent~~ sur le rôle fondamental des médecins de prévention dans le cadre des RPS, car beaucoup trop d'agents n'osent pas évoquer leurs problèmes et s'~~auto-censurent~~, mais peuvent se confier à lui. Le but est de prévenir les risques le plus en amont possible, pour tous les agents.

Le directeur adjoint redit que les situations d'urgences sont bien vues et bien traitées par la direction, car nos dispositifs fonctionnent.

Le directeur redit qu'il suit toujours les avis du médecin du travail.

M. Dumont rappelle que dans la note sur le télétravail, la seule chose que l'administration doit fournir est la connexion sécurisée et le poste de travail. Elle peut fournir fauteuil et écran si le médecin du travail le préconise, dans le cadre d'un aménagement de poste.

Le directeur des RH dit que la direction propose de fournir des écrans et téléphones portables. Si les crédits sont votés dans le cadre de la FS, il ne sera pas utile de saisir le médecin du travail. Les télétravailleurs sont seuls concernés par ce recensement pour le moment, mais il est envisagé de l'étendre aux nomades.

L'assistant de prévention précise qu'un écran a déjà été fourni sur demande du médecin de travail.

Les élus rappellent que la question des sièges est un vrai sujet.

Le directeur dit qu'il suivra les préconisations du médecin du travail, mais n'offrira pas un confort identique à tous les agents. Il rappelle qu'il faut éviter de se déplacer avec des dossiers et des ordinateurs.

Le directeur des RH précise qu'il existe des doubles écrans à la direction, mais qu'il n'est pas envisagé d'en doter les agents en télétravail.

Le directeur adjoint précise que l'on reparlera du budget dans une autre FS ou un groupe de travail.

Le directeur des RH précise que le site Ulysse de la direction a été modifié, et qu'il existe maintenant un onglet « dialogue social », dans lequel figureront les relevés de décisions des instances.

Le directeur précise qu'il n'utilisera pas le vecteur de communication proposé par les élus, mais celui prévu dans le cadre du règlement intérieur.

### **Examen des fiches santé et sécurité au travail et des fiches de signalement (pour info)**

Le registre des fiches SST doit être mis à la disposition de tous les agents pour pouvoir consigner leurs observations et suggestions sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Actuellement, celui de la DIRCOFI Sud-Ouest se présente sous forme de 14 fiches accessibles depuis le site par accès à l'adresse « [agents/conditions-vie-au-travail/hygiene-securite/page\\_hyg-sec.htm](#) ».

Les élus constatent le côté peu pratique de cette mise en forme et le manque de visibilité des questions posées et réponses de l'administration pour tous les agents. Ils demandent à l'unanimité au Directeur de mettre en place sur le site Ulysse de la Direction un registre dématérialisé basé sur ce qui existe à la DISI Sud-Ouest.

Les agents de toutes les implantations géographiques de la DIRCOFI pourront en un clic, depuis la page d'accueil du site de la Direction, trouver un outil pertinent et facile d'accès pour signifier les problèmes rencontrés en matière de santé et sécurité au travail.

Pour les fiches SST présentées, les élus estiment nécessaire de majorer le nombre d'heures de prestations de ménage, d'avoir une organisation différente, de vérifier régulièrement la présence de papier et savon dans les sanitaires, et la présence effective du personnel de nettoyage.

Pour connaître au plus tôt les problématiques remontées par ces fiches, les élus demandent au Président une information en temps réel de leur contenu et des mesures prévues par la Direction, dans l'attente de la mise en place du registre dématérialisé.

Les fiches de signalement recensent les atteintes aux biens et / ou aux personnes dont peuvent être victimes les agents du CF dans l'exercice de leurs missions. Actuellement, elles sont accessibles depuis le site intranet de la DIRCOFI au lien suivant : « [agents/protection\\_agents/fiche\\_signalement\\_chsctDCF-0918.odt](#) »

Les élus demandent la mise en place sur le site Ulysse de la Direction, d'un registre dématérialisé de fiches de signalement utilisant le même outil que celui proposé pour le registre SST.

Concernant particulièrement les fiches de signalement présentées, les élus émettent les avis suivants :

- avis fiche BV11 (Limoges) du 1er juillet 2022 suite à des événements du 30 juin 2022 : les élus confirment la nécessité de mise en œuvre de l'article 40. Dans un tel cas, ils demandent au Directeur de rédiger systématiquement, dans les plus brefs délais, un courrier de mise en garde aux contribuables qui menacent les agents du CF dans l'exercice de leurs fonctions. Les représentants du personnel demandent aussi à la Direction de proposer aux collègues victimes de menaces, l'assistance d'un psychologue spécialisé.

- avis fiche BV14 (Niort) du 24 novembre 2022 suite à des événements du 6 septembre 2022 : les élus réitèrent la demande d'envoi systématique d'un courrier de mise en garde aux contribuables menaçant les agents du CF dans l'exercice de leurs fonctions.

- avis fiche BV1 (Bordeaux) du 15 février 2023 suite à des événements du 2 janvier 2023 : les élus réitèrent la même demande.

Pour connaître au plus tôt les incidents remontés par les fiches de signalement, les élus demandent au Président une information en temps réel de leur contenu et des mesures prévues par la Direction, dans l'attente de la mise en place du registre dématérialisé.

Le directeur précise que, dans certains cas, il ne connaît pas l'identité des agresseurs. Il est parfois difficile de différencier les insultes effectuées dans le cadre des fonctions, ou hors des fonctions. Tel est le cas de l'agent agressé dans le parking situé en face de l'immeuble de la rue de la Liberté.

La fiche de signalement a été rédigée deux mois après les faits. Les agents doivent aussi se prendre en main et rédiger spontanément ces fiches. Il demandera aux agents d'être très vigilants et de donner tous les éléments nécessaires pour que des actions soient effectuées.

Les élus précisent que l'agent concerné n'a pas été convoqué au Duerp ni à la moindre réunion de brigade, il n'est donc pas sensibilisé à l'existence des fiches de signalement.

Le directeur adjoint précise qu'il s'agit d'un problème de voisinage, et qu'il n'enquêtera pas pour obtenir le nom du propriétaire. Il faut trouver une solution avec la copropriété, car nous ne payons pas de charges dans l'immeuble. Un nouveau règlement doit être rédigé, mais il n'appartient pas à l'administration d'en payer les coûts de rédaction.

Le directeur n'apprécie pas que l'on aille placer des mots sur des véhicules, alors que la personne concernée pourrait être prévenue par un autre biais.

Le directeur des RH précise que, pour la fiche de la BV 14, un courrier a été adressé au contribuable.

Pour la fiche pour laquelle un article 40 a été réalisé, le directeur n'a pas adressé de courrier pour ne pas alerter trop tôt le contribuable. Il ne réalisera d'article 40 et toute autre action, que s'il est informé avec des faits avérés et circonstanciés. On doit s'engager en responsabilité à tous les niveaux.

M Dumont en référence au site de la DISI, précise que chaque site dispose d'un registre SST. Les fiches ne peuvent être consultées que par les agents du site. Il est normal que les membres de la FS y accèdent, mais pas les autres agents. Ce registre est nominatif, puis remonte au chef de service et à l'assistant de prévention.

L'assistant de prévention rappelle que c'est lui-même qui a rappelé l'existence de ces fiches, et suggéré à certains agents d'en rédiger, car ils avaient davantage l'habitude de rédiger un message directement au service des RH.

Le directeur adjoint rappelle qu'il est parfois difficile d'agir sur des sites où la Dircofi est hébergée. De plus, la division 1 est très sollicitée. Les sujets doivent être traités dans l'ordre de priorité, pas toujours dans l'urgence. Il faut être conciliant et patient, car la division 1 qui est très réactive, agit au mieux.

Le directeur préfère un système simple et efficace à une usine à gaz. De plus, les brigades sont logées dans des sites sur lesquels les agents n'ont pas soulevé le problème.

M. Dumont rappelle que le registre doit intervenir quand l'agent est exaspéré, car le souci signalé n'a pas été rapidement résolu.

Les élus rappellent que le sujet est simplement celui de la praticité d'accès des fiches SST sur le site de la direction.

Le directeur constate que les sujets sont très vite traités à Bordeaux, ce qui est bien.

Les élus redisent qu'il ne s'agit que d'une question de facilitation d'accès au registre RSST, sans autre polémique.

### **Présentation des projets immobiliers en cours (pour info)**

Les élus demandent au Directeur des précisions sur les points suivants :

1/ Chauffage à la Direction : les élus se demandent pourquoi ce n'est pas la cellule immobilier de Toulouse qui réalise l'audit mais une entreprise privée, et souhaitent savoir sur quels crédits les travaux seront pris.

2/ Déménagement de la BV10 (Angoulême) : puisque le déménagement a déjà eu lieu, les élus demandent des précisions, notamment un plan de situation avant et après travaux pour pouvoir émettre un avis, d'éventuelles recommandations, et programmer une visite de site.

3/ Déménagement de la BV11 (Limoges) : la demande est identique à la précédente.

4/ Déménagement de la BV6 (Agen) : le déménagement n'ayant pas encore eu lieu, les élus demandent des précisions sur, notamment un plan de situation avant et après travaux pour pouvoir émettre un avis, d'éventuelles recommandations, et programmer une visite de site.

5/ Déménagement de la BV9 (Mont de Marsan) : la demande est identique à la précédente.

6/ Déménagement de la BV13 (Poitiers) : la demande est identique.

Les élus souhaitent également que toutes les informations dont dispose la Direction sur les détails et avancées des travaux engagés, prévus et / ou en projet, soient transmis en temps réel au fil de l'eau aux élus, sans attendre la réunion des instances.

Il s'agit d'un point fondamental pour permettre de conduire le plus en amont possible, dans l'intérêt des agents, les politiques de prévention présentées dans la note d'orientations ministérielles SSCT 2023.

Le directeur nous signale l'existence de deux situations d'intérim à Niort et Angoulême suite au départ du chef de brigade le 10 mai. L'intérim sera confié à Mme Delcamp assistée par son Afipa, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre. Il y a des candidatures pour ce poste. Il y en a également pour Niort. Tout devrait rentrer dans l'ordre au 1<sup>er</sup> septembre. La direction mettra en place un accompagnement pour les intérimaires. Mme Delcamp s'arrangera pour accomplir sa mission au mieux, en souplesse. L'essentiel est que la mission se passe le mieux possible, avec l'appui de la direction.

Le directeur des RH rappelle que le bâtiment de la direction du Champ de Mars était occupé par la DRFIP Gironde. Une très grosse enveloppe de travaux a été donnée pour rénover le bâtiment. Les parties ne se sont pas mises totalement d'accord pour rénover le chauffage que l'on savait être ancien.

Malgré quelques réparations, le chauffage dysfonctionne régulièrement. Le remplacement est difficile et très coûteux car il est obsolète.

Des crédits ont été obtenus pour effectuer un vrai audit du bâtiment et étudier les scénarii à mettre en œuvre. Il faudra ensuite obtenir une enveloppe pour réaliser les travaux, qui se montera à plusieurs centaines de milliers d'euros.

L'objectif est qu'en fin d'année, l'audit soit réalisé, avec les pistes et le coût précis des travaux à réaliser. Il est possible de solliciter une aide parmi l'enveloppe de 80 000 € mise à la disposition de toutes les directions, puis faire un appel à la DG (SPIB). Le calendrier ne peut pas être donné immédiatement, tant les contraintes sont nombreuses.

Si les financements sont obtenus, les travaux pourraient commencer à l'été 2024. Ces travaux sont très importants car il s'agit de changer tout le circuit de chauffage.

Le directeur précise qu'il faudra respecter plusieurs contraintes écologiques comme la DGFIP s'y est engagée. Malgré les nombreux incidents de chauffage, des réparations ont été réalisées. L'audit ne peut être réalisé par l'antenne de Toulouse qui est débordée, car cela repousserait les travaux à 2028. La société sera retenue à l'issue d'un marché public.

Le directeur adjoint précise qu'un accompagnement a été demandé à la Préfecture. L'audit ne coûtera rien à notre DGF. A ce jour, il existe une énorme dotation nationale pour les bâtiments de l'État. Tous les départements sont concernés.

Il précise également que le chauffage sera éteint dans le courant de la semaine du 1<sup>er</sup> mai.

- Angoulême : des travaux ont été réalisés suite au désamiantage du bâtiment. La brigade a réintégré les locaux qu'elle occupait précédemment. Les éclairages ont été changés, des tables pour la salle de réunion ont été acquises. Les agents semblent satisfaits.

- Limoges : l'installation provisoire durera 2 ans environ. Les collègues ont bien été réinstallés dans du mobilier de la direction. L'ergonomie des lieux est bonne, proche de l'ancien bâtiment, dans un bâtiment pris à bail temporairement, proche des commodités. La connectique informatique est perfectible. A ce jour, il n'est pas possible de dire combien de temps ça va durer. L'ergonomie est bien prise en compte pour l'après travaux. Les plans du relogement seront rapidement adressés. Ceux du bâtiment après travaux n'existent pas encore.

Les élus rappellent que disposer des plans permet de s'assurer du bien être des collègues et d'organiser une visite de site.

- Agen : il va y avoir de gros travaux à la cité administrative. Le périmètre de l'opération n'est pas encore totalement décidé, tant pour la période transitoire que pour la période définitive. Il faudra compter sur un double déménagement. La direction sera très vigilante sur le relogement des agents. Les études de marché ne sont pas lancées. La direction locale a obtenu des crédits supplémentaires pour réaliser plus de travaux. Il n'y a pas de calendrier à ce jour, l'opération devrait débiter fin 2023.

- Mont de Marsan : réhabilitation et densification du site, rénovation énergétique. La maîtrise d'œuvre a fait défaut sur ce dossier, engendrant de gros retards. Il faut en recruter une nouvelle. Les plans ne sont pas définitifs, aucune communication n'a été faite. La direction a demandé à être informée au plus près des travaux, et espère obtenir rapidement les plans, pour des travaux qui devraient commencer en fin d'année. Il n'est pas certains qu'il y ait un double déménagement. L'idée est de regrouper tous les services de contrôle. La nouvelle implantation devait être mieux que la précédente. La direction sera vigilante.

- Poitiers : la direction locale souhaite regrouper les services de CF. Aucun travaux n'est prévu, c'est un déménagement pur. La brigade sera consultée pour voir s'il faut racheter du mobilier. Si des aménagements doivent être effectués comme de la peinture, ils le seront. Il n'y a pas de calendrier fixe, mais fin 2023 est envisagé.

Les opérations de Limoges et Angoulême se sont bien passées, la situation transitoire a été courte, sans interruption du travail.

Les élus précisent souhaiter avoir les informations au fil de l'eau, sans attendre la tenue des instances.

Le directeur des RH propose l'envoi d'informations régulièrement.

Le directeur précise qu'il ne pourra adresser que des décisions tranchées, non évolutives, après avis de la direction locale.

### **Présentation des formations CVT (pour info)**

Les élus proposent au Directeur l'ajout des formations suivantes au catalogue des formations SSCT :

- remise à niveau secouriste du travail, sinon les agents perdent le bénéfice du stage de secouriste,
- sauveteur secouriste du travail,

- gestion du stress

Ils demandent également que le prix des formations soient affichées au catalogue, comme les années précédentes.

M. Dumont regrette que rien ne sensibilise les agents pour assister aux formations, pas même le prix.

Le médecin coordonnateur régional a estimé qu'il fallait exécuter des missions à risques pour effectuer la formation sauveteur secouriste au travail. Il a préconisé la formation PSC1, avec remise à niveau tous les 3 ans. On peut proposer d'effectuer un stage de rappel.

Dans le tertiaire, il n'est pas besoin de réaliser de formation aussi poussée. Il faut en priorité appeler les secours.

Les élus demandent si le catalogue présenté est celui le plus complet de toutes les formations existantes. La réponse est non. Il s'agit d'un pré-tri fait par M. Dumont.

Il insiste sur le fait que les formations d'autres directions ont commencé, et qu'il faut vite se décider.

L'assistant de prévention dit que les formations à Bordeaux sont choisies en priorité, mais qu'il va essayer de remplir les formations davantage avec des agents extérieurs.

M. Dumont insiste sur le trop grand absentéisme des agents.

Les élus rappellent que les dates de sessions ne sont pas connues à l'avance ce qui est dommage.

M. Dumont rappelle que si un besoin de formation émergeait à la suite du Duerp, une formation pourrait être créée, dont le montant serait prise en dernier recours sur les crédits de la FS. Quand des agents soulignent un souci dans le Duerp et qu'une formation correspond, ils devraient y assister systématiquement.

Le directeur souhaiterait que des propositions émanent aussi des agents eux-mêmes.

## Questions diverses

### Délibération n°1 sur les mesures ministérielles en faveur de la sécurité des agents du CF

Les élus demandent au Directeur que les différents engagements du ministre soient mis en œuvre sans délai, particulièrement pour :

- doter les agents d'une application de signalement avec un bouton d'alerte comme cela existe pour les agents des Urssaf, articulé avec une mise à disposition généralisée de smartphones professionnels pour tous les vérificateurs.

- rénover le dispositif de signalement existant, en particulier selon les avis de la présente FSSCT sur les registres SSCT, des signalements d'agression, et du registre spécial de la FSSCT (délibération n°6).

Le directeur précise que tous les agents sont dotés de smartphones, sauf les contrôleurs accompagnant les vérificateurs.

L'assistant de prévention précise que certains contrôleurs en sont déjà dotés, et que les autres seront consultés pour savoir s'ils en souhaitent.

Le directeur adjoint rappelle que les contrôleurs n'interviennent que ponctuellement à l'extérieur, leur mission étant la programmation et la rédaction de 2120. Leur statut est celui du télétravail.

Le directeur demande si l'idée est de doter tous les contrôleurs d'un téléphone, parce que ponctuellement ils en auraient besoin ? Il s'agit d'un outil devant permettre de mieux exercer une mission. La réponse ne peut pas être systématique. On peut donner un équipement ponctuellement aux contrôleurs allant en mission à l'extérieur.

S'agissant d'une réponse nationale à apporter, les agents en seront dotés dès que les modalités de déploiement seront décidées, ce qui devrait être rapide.

Le directeur des RH dit qu'il faut être un peu patient, et attendre la mise en place au niveau local.

Le directeur rappelle que la direction n'est pas toute puissante et ne sait pas tout. Chaque agent doit se saisir de la nécessité de se protéger. L'information doit être fluide, dans les deux sens.

Le directeur adjoint rappelle que, pour les affaires BCR, le vérificateur devrait se rapprocher systématiquement du rédacteur de la fiche, car il dispose de renseignements qu'il n'a pas écrits.

Le directeur dit que 'il faut retrouver des liaisons qui ont été perdues à cause de la crise covid. Chacun doit y mettre du sien. Celui qui détient l'information doit la diffuser.

## **Délibération n°2 sur les impacts en termes de Risques Psycho-Sociaux (RPS) du nouveau modèle managérial de la DGFIP et de la nouvelle application informatique dédiée à l'évaluation professionnelle ESTEVE :**

En septembre 2022 a été édité le nouveau modèle managérial de la DGFIP dont le Directeur Général décrivait la genèse comme suit : « Définir le modèle managérial, c'est expliquer ce qui est attendu, en termes de postures, de comportements et de compétences pour chacun de nos encadrants. »

En février 2023 a été ouverte la nouvelle application informatique consacrée à l'évaluation professionnelle annuelle, ESTEVE qui reprend les grandes lignes de l'ancienne application EDEN-RH, installe des nouveautés en lien avec le nouveau modèle managérial, en particulier avec l'apparition d'un tableau synoptique spécifique des compétences managériales des cadres A.

Divers témoignages sont parvenus à la connaissance des élus de la FSSCT, faisant référence à des reculs partiels d'appréciations dans les comptes rendus d'évaluation, vis-à-vis de l'année précédente.

Les élus demandent à l'unanimité au Directeur des garanties sur le fait que la mise en œuvre de la nouvelle grille d'évaluation professionnelle via ESTEVE ne générera pas de nouveau risque psycho-social, particulièrement sur d'éventuelles inflexions sur l'exercice 2023 (gestion 2022).

Ce n'est pas parce qu'un nouveau modèle managérial a été décidé et qu'une nouvelle application informatique structurante ouverte, que la manière de servir des agents a changé. Les élus veilleront au maintien, voire à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents, à travers le prisme de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle.

Toute situation visant à détériorer les conditions de vie au travail des agents via ces nouveaux outils feront l'objet de délibérations, rappelant si nécessaire l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de santé au travail.

Le directeur dit qu'il doit protection, rémunération, et bonnes conditions de vie au travail aux agents. Cependant, ils ont aussi des obligations. Il a demandé aux chefs de service de leur rappeler certaines choses. La notation est annuelle, et avait trop tendance à se perpétuer d'une année sur l'autre, en bon ou en mauvais.

Il a demandé de se référer aux objectifs de l'année précédente s'ils étaient exploitables. Le comportement en collectivité est également très important. Les situations doivent être appréciées objectivement, une année n'étant pas une autre. Chaque année doit être appréciée de manière séparée des autres.

Il ne souhaite pas un retour à l'ancienne méthode, aucune appréciation ne doit être définitive dans un sens ou un autre. Seul le temps de travail effectif doit être compté, par exemple pour un agent qui aurait longtemps été en arrêt maladie.

Les élus relèvent la nouveauté consistant à évaluer les capacités managériales, peu adaptées à certains métiers. Cela peut poser problème pour une promotion future. Il s'agit d'une inquiétude de certains collègues.

Le directeur précise que certains vérificateurs faisant preuve d'initiative et volontaires, méritent des appréciations positives. Le principe doit être celui de l'annualité de la notation. Il n'est pas lié au nouvel applicatif, mais au décret de 2012, dont l'application a été dévoyée à la DGFIP.

Le directeur des RH précise que les vérificateurs sont des cadres A. On peut percevoir certaines facultés dans leur comportement, qu'il faut valoriser quand c'est possible. Il a été demandé aux chefs de service d'être vigilants.

Le directeur adjoint assure que quelques items sont notés non pertinents, mais qu'il fallait en remplir certains pour ne pas desservir les agents. La direction a fait très attention à ce que soient remplies certaines rubriques, pour ne pas tout mentionner en non pertinent.

Le directeur précise qu'on ne reviendra pas sur l'annualité de l'évaluation. L'implication de certains agents doit être valorisée, pour les remercier. Les objectifs doivent être réalistes, mesurables. Il espère que ce changement ne créera pas plus d'incidents. Il faut de la cohérence dans ce qu'on écrit.

## **Délibération n°3 sur la maintenance des extincteurs sur toutes les implantations de la DIRCOFI Sud Ouest**

Le 31 mars 2023, plusieurs élus du CSAL réunis dans la salle syndicale des locaux de la Direction, ont constaté que la date de prochaine maintenance figurant sur plusieurs extincteurs de tous les étages de l'immeuble était le 09/21, laissant supposer qu'aucune maintenance n'avait été réalisée depuis septembre 2020.

Cette maintenance étant annuelle, les élus ont alerté par courriel, sur la nécessité de contacter le technicien agréé pour que le nécessaire soit fait dans les meilleurs délais. Ils demandent à l'unanimité au Directeur que :

- les dates de maintenances des extincteurs soient relevées sur chaque site de la DIRCOFI, même externe ;
- les maintenances en retard se déroulent immédiatement, même celles relevant des DDFIP locales accueillant les brigades de la DIRCOFI ;
- les fiches recensant les agents référents en cas d'incendie soient mis à jour autant que nécessaire.



Le directeur estime qu'il faut signaler les anomalies. Il remercie les élus de l'avoir fait dans le cadre du droit d'alerte.

Le directeur des RH rappelle que la direction n'a aucune autorité pour auditer ces actions dans les directions extérieures. Elle peut se limiter à le signaler, ce qui sera fait. Le chef de brigade pourra regarder les dates de maintenance des extincteurs.

L'assistant de prévention avait anticipé cette question. Il y a eu un loupé. Il existait un contrat de maintenance avec une société pour l'ancien site de la rue Abbé de l'Épée. Entre temps la société n'était plus titulaire du marché. La nouvelle société a été contactée, a fait un état des lieux du bâtiment. Les contrôles seront rapidement réalisés.

Il précise qu'un des deux exercices d'évacuation incendie était financé par le CHSCT. Il demande si cela va continuer.

Les élus sont d'accord sur ce sujet.

Le principe de l'accord est acté, le devis sera présenté ultérieurement.

Les élus ajoutent qu'il convient de se renseigner aussi des dates de maintenance de l'ascenseur.

#### **Délibération n°4 sur le calendrier des réunions de la FSSCT**

Compte tenu des nombreuses prérogatives de la FSSCT et de la nécessité de prévoir ses travaux sur l'année, les élus demandent au Directeur que les prochaines réunions ordinaires de la FSSCT se tiennent aux dates suivantes :

- le 29 ou 30 juin 2023 (l'une des dates étant retenue pour un CSAL),
- le 21 ou 22 septembre, ou le 28 ou 29 septembre 2023 (l'une des dates étant retenue pour un CSAL),
- le 23 ou 24 novembre, ou le 30 novembre ou 1<sup>er</sup> décembre 2023 (l'une des dates étant retenue pour un CSAL).

M. Dumont précise que le calendrier prévisionnel est difficile à établir avec des dates fixes.

Le directeur des RH précise que la prochaine fois, le calendrier des réunions sera **co-construit** avec les élus, le plus en amont possible.

#### **Délibération n°5 sur le calendrier des visites de service par la FSSCT**

Les élus proposent à l'unanimité au Directeur que les prochaines visites de l'instance dans les services, se déroulent aux lieux et dates à définir à la prochaine FSSCT de juin 2023, suivant les documents complémentaires transmis dans le cadre de l'avis n°6 sur les projets immobiliers en cours.

L'objet de ces visites sera de rencontrer les agents du site, pour étudier avec eux les impacts des modifications matérielles et organisationnelles en cours ou en projet.

La délégation des représentants du personnel comptera le secrétaire élu de la FSSCT, et deux autres élus.

Le directeur des RH précise que les élus peuvent effectuer des visites.

Les élus précisent qu'elles concerneront les sites sur lesquels il y a des problèmes, d'ici à juin.

Le directeur adjoint résume les sites qui pourraient être concernés : Limoges, Poitiers, Mont de Marsan et Agen. Les visites de la FS pourraient être coordonnées à celles des directions locales et de la Direction. La priorité de visite serait plutôt Agen, puis Limoges.

Les élus précisent qu'à terme, l'ensemble des sites devrait être visités, mais qu'il convient de commencer par ceux qui ont des problématiques prévues.

Le directeur adjoint redit que cela pourrait être couplé à la visite des directions locales, de l'assistant de prévention, et éventuellement le directeur, l'ISST et le médecin du travail.

#### **Délibération n°6 sur le registre spécial de la FSSCT :**

Les élus demandent au Directeur de mettre en place sur le site Ulysse de la Direction le registre spécial prévu à l'article 67 dématérialisé, en accès restreint aux seuls élus titulaires et suppléants de la FSSCT, par le même outil que celui proposé à l'avis n°4 sur le registre SST.

Le directeur adjoint répondra dans le délai de deux mois à cette demande, l'existence de ce registre n'étant pas connue.

Le directeur des RH précise que, s'il doit être tenu, il le sera de façon dématérialisée.

L'existence d'une infiltration est signalée au 3<sup>e</sup> étage au Champ de Mars.

Le directeur des RH dit que la société n'est jamais intervenue malgré la signature d'un devis.

Cette question va être traitée par cette division dès qu'une entreprise sera trouvée.

Le directeur adjoint précise qu'un groupe de travail devrait être organisé début juin en visio pour évoquer l'utilisation du budget, durant lequel la direction et les élus feront part de leurs propositions respectives. L'instance devrait se réunir fin juin, début juillet.

Il conviendra également d'établir un calendrier des prochaines rencontres, sachant qu'un groupe de travail dédié au Duerp devra aussi être programmé fin juin en présentiel, de même qu'un CSAL dédié à la formation professionnelle.

La direction reviendra vers les élus pour réaliser ce calendrier des rencontres en concertation avec eux.

La séance est levée à 16h25