



Compte-rendu du Comité Social d'Administration Local en Formation Spécialisée (CSAL FS)

Suite au boycott des Organisations Syndicales du CSAL en Formation Spécialisée du 20 juin 2023, la direction a rajouté à l'ordre du jour le compte-rendu de la visite de poste de la délégation des représentants du personnel au Service de Gestion Comptable (SGC) de Saint-Affrique et du Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF) de Millau pour cette re-convocation de l'instance. Les 3 OS ont donc répondu favorablement à la re-convocation.

I/ Approbation des PV des CSAL FS des 03 avril et 20 juin 2023 : vote pour à l'unanimité.

II/ Fusion Pairie Départementale et SGC Rodez – avis technique de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST).

Ce point a déjà été évoqué lors du CSAL du 20 juin dernier auquel le lien suivant renvoie : https://www.fo-dgfip-sd.fr/012/IMG/pdf/compte-rendu_csal_20_06_2023.pdf

L'ISST a donné un avis technique à la Direction concernant cette fusion. Il est notamment question de la présence d'un cul-de-sac de plus de 10 mètres qui distribue le principal bureau collectif du service. L'article R4216-11 du Code du Travail prévoit que « les itinéraires de dégagements ne comportent pas de cul-de-sac supérieur à dix mètres ». Ce problème ne pouvant être résolu (une porte d'évacuation ne peut être créée), une dérogation est à formuler à la mairie de Rodez. En contre-partie de la dérogation, des mesures compensatoires doivent être mises en place, notamment concernant la sécurité incendie : retirer les éléments combustibles placés dans le couloir (mopieur, papiers, cartons), mettre des détecteurs de fumée reliés à l'alarme générale, bien indiquer que le couloir est d'un côté « sans issue », etc.

Des bureaux ne pourront pas être positionnés correctement, c'est-à-dire perpendiculairement et le plus éloigné possible des fenêtres. Dans ce cas, il faudra équiper les fenêtres de stores.

FO-DGFIP 12 a interrogé sur la non utilisation de la salle de réunion à l'étage qui n'a pas été utilisée pour implanter une partie des agents du SGC, ce qui concentre les agents dans des zones de bureau plus exiguës. La direction a répondu que cela répondait à la demande des agents qui souhaitent être sur le même plateau. Ensuite cette salle, qui va bénéficier de travaux (mobilier, prises numériques, etc), permettra au CDL de s'y installer lors de ses venues au SGC, et servira de repli en cas de Plan de Continuité d'Activité si les locaux de la direction étaient fermés.

Le changement des luminaires pour du LED est en cours au SGC. Les travaux de peinture doivent commencer la dernière semaine d'août.

III/ Avis technique de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) sur le Centre de Contact des Professionnels de Decazeville (CCPro).

Cette note de l'ISST donne des éléments quant aux enjeux de santé et sécurité au CCPro de Decazeville, service créé le 01/09/2022 avec 35 agents.



L'ISST pointe, en matière de sécurité incendie, l'échelle à crinoline qui permet aux agents situés à l'étage d'être évacués. Il s'agit d'une évacuation en dernier recours qui pourrait impressionner les agents. Des formations sur place seront faites avec l'Assistant de Prévention (AP). Les agents seront prévenus afin de prévoir une tenue plus adaptée à l'exercice. La formation reposera sur le volontariat, les agents ne souhaitant pas essayer cette échelle n'y seront pas forcés. Les agents qui ne pourraient pas utiliser ce système devront être repositionnés au rez-de-chaussée.

Les casques téléphoniques, pourtant d'excellente qualité, n'empêchent pas les agents de subir des nuisances sonores (quand la ligne est mauvaise, quand un contribuable crie, etc). L'ISST invite les services informatiques à vérifier les bons réglages des casques et souligne le besoin de vigilance sur les enjeux de choc acoustique en formant les agents à ce matériel.

La direction rappelle que les primes d'accueil ne sont pas étendues aux agents contractuels du CCPro...

Les risques psychosociaux ont fait l'objet de longs échanges. Les agents du CCPro sont placés dans un cadre de procédure strict et très encadré qui peut parfois les bloquer dans leur besoin légitime d'aider les contribuables. Les SIE des Bouches du Rhône ont perdu les 35 emplois redéployés en Aveyron, mais dans les faits ils en ont perdu bien davantage. Leurs conditions de travail sont particulièrement dégradées, ce qui peut conduire à des incompréhensions avec le CCPro qui se retrouve entre l'utilisateur et les SIE.

IV/ Compte-rendu des visites de services par la délégation des représentants du personnel du CSAL FS au SGC de Saint-Affrique et au SDIF de Millau.

Le 23 mai 2023, une visite de poste a été effectuée par une délégation des représentants du personnel du CSAL FS aux SGC de Saint-Affrique et SDIF de Millau. Ce choix de visite a été guidé par l'état alarmant de ces deux services issus des restructurations (NRP). Le compte-rendu livré par les représentants du personnel est le recueil de la parole de l'ensemble des agents de ces deux services. Il est particulièrement détaillé et ici ne seront repris que les grandes problématiques rencontrées. La direction a fourni en réponse un document d'une vingtaine de pages.

La visite de ces deux postes a permis aux agents de s'exprimer librement et directement avec la délégation. Elle a été l'occasion pour les représentants du personnel d'alerter fortement la direction sur les problèmes et les situations difficiles que rencontrent ces deux services.

SGC Saint-Affrique

Les agents du SGC de Saint-Affrique ont bien évidemment abordé la **question immobilière**. Ils travaillent dans un immeuble d'habitation d'un autre temps et aspirent légitimement à travailler dans des locaux décents et adaptés à leur activité. C'est bien la moindre des choses. Ce service rencontre des difficultés de réseau et de téléphonie. Les agents ont peu apprécié d'être sermonnés sur le fait qu'ils ne répondent pas suffisamment au téléphone. Faudrait-il pour répondre que leurs téléphones sonnent...

Face à la **vétusté des installations téléphoniques** et aux contraintes techniques nombreuses, la direction indiquait dans un premier temps que l'amélioration de la téléphonie et du réseau informatique ne pouvait être réalisés en maintenant une occupation simultanée dans les deux bâtiments (le SGC étant installé à cheval entre l'immeuble de l'ancien SIP et l'immeuble de l'ancienne Trésorerie). Après l'émoi qu'une concentration des agents dans un seul bâtiment a provoqué sur l'équipe, une solution d'installation de la fibre depuis l'ancien SIP vers l'ancienne trésorerie a pu être trouvée.

Les agents du SGC ont particulièrement mal vécu, on les comprend, la **menace d'une relocalisation du SGC de Saint-Affrique au CFP de Millau**. Or à ce jour, même si un nouveau bâtiment administratif va être construit à Saint-Affrique, aucun accord sur le loyer n'a été trouvé avec le promoteur. Même si la direction indique pousser pour que la DGFIP valide une proposition de loyer déjà revue une première fois à la baisse avec le promoteur, les explications n'ont pas rassuré les représentants du personnel. Une réinstallation au CFP de Millau reste à ce jour la seule alternative envisagée en cas d'échec du projet local... L'engagement d'être présent sur le territoire de Saint-Affrique existe bel et bien. Est-ce qu'il sera tenu ? C'est une autre paire de manches.

La **charge de travail** est une constante dans tous les services suite au NRP ; le SGC de Saint-Affrique est particulièrement touché. Avec de nombreux nouveaux arrivants à former, 4 départs au 01/09/2023 pour 2 arrivées, la tâche s'annonce ardue pour maintenir à flot ce service. La direction déplore un problème d'attractivité sur cette zone géographique, une forte rotation du personnel et de nombreux agents à former. L'EDR intervient fortement sur ce poste. La direction a fourni un tableau comparatif avec des SGC situés dans des départements voisins pour tenter d'expliquer qu'en terme d'effectifs et de charge de travail, le poste se situerait dans la moyenne. Or rien n'est comparable, surtout pas quand les équipes sont composées de peu de sachants et qu'il y a beaucoup de rotation du personnel. C'est un service qui a beaucoup souffert depuis sa mise en place et qui travaille avec l'héritage de nombreuses trésoreries aux pratiques différentes. Ce SGC travaille sur un secteur géographique de très grande taille et regroupe 5 Conseillers aux Décideurs Locaux. Les agents aspirent à de la confiance, de la sérénité et des renforts humains pour assurer leurs missions.

SDIF de Millau

Le SDIF de Millau est particulièrement emblématique de l'échec d'une restructuration. La délégation a été choquée par ce qu'elle a constaté lors de cette visite : **absence d'organisation du travail, abandon de missions** (pas de traitement du courrier depuis septembre 2022, pas de réponse aux E-Contact, pas de décroché aux appels téléphoniques extérieurs, pas de traitement de la Balf, etc), des **agents néophytes qui n'ont pas été inscrits aux formations de base** à leur arrivée dans le service.

L'état catastrophique dans lequel se trouve ce service génère un gros stress par rapport au retard énorme pris (comment le rattraper un jour ?), une charge de travail qui a explosé, un sentiment d'abandon (le travail n'est pas organisé) et en plus de nouvelles applications informatiques (SURF) et GMBI... La coupe est pleine pour les agents ! Des agents pourtant prêts à apprendre et qui ne demandent qu'à travailler.

Dans ce service, on compte 6 sachants pour 10 apprenants, auxquels il faudra rajouter 2 nouveaux B à la rentrée.

En réponse, la direction indique qu'il y a des difficultés dans la mise en place du service (beaucoup d'agents à former) et de nombreux changements dans le milieu du SDIF, notamment avec de nouveaux logiciels qui auraient dû se mettre en place avant car ils impactent la structuration de l'organisation du service. C'est pourquoi le Pôle fiscal a décidé de prioriser certaines tâches et d'en abandonner d'autres.

Pour FO-DGFIP 12, rien ne peut expliquer que depuis le 01/09/2022 aucune organisation du travail, même à minima, n'ait été mise en place. Cette absence d'organisation n'a pu que renforcer les difficultés de ce nouveau service qui subit en plus tant de réformes et nouveautés. **Les agents subissent de plein fouet une absence d'organisation non justifiée.** La direction reconnaît ce besoin d'organisation. Il n'y a donc pas de pilote dans l'avion du SDIF depuis sa création. La direction mise tout sur le prochain cadre de ce service nouvellement nommé qui prendra ses fonctions au 01/09/2023. La tâche s'annonce colossale pour elle et son équipe.

FO-DGFIP 12 dénonçait il y a quelques mois une restructuration qui était vouée à l'échec. Cela dépasse même nos pires projections. Des services dont on nous vantait les bienfaits lors de la présentation du NRP peuvent rester aujourd'hui un an sans organisation du travail. Qui en souffre ? Les agents qui sont en première ligne et les usagers qui ne comprennent pas. Les mois qui arrivent s'annoncent compliqués.

VI/ Opérations immobilières.

La direction indique qu'elle a obtenu que le surcoût du changement des fenêtres du CFP du 8 Mai ne soit pas à la charge du budget départemental (60 000 €).

VI/ Examen des propositions de dépenses : 28 543 € de dépenses ont été actées à ce jour.

Ont été validés l'achat de 25 lampadaires (13 000 €), de 9 bras support double écran (1 512 €), d'un tapis de sol (60 €), du remplacement de 30 stores intérieurs au CFP du 8 Mai (10 300 €) et de 6 ventilateurs brumisateurs pour le SIE de Millau (960 €). Une troisième formation secouriste au travail (SST) supplémentaire pour être financée par l'enveloppe locale (les formations relevant maintenant d'une enveloppe régionale).

VII/ Examen des fiches de signalement : 2 fiches de signalement ont été présentées. Elles concernent des agressions d'usagers (téléphone et guichet) auxquelles la direction a répondu rapidement.

VIII/ Examen des accidents de service : 2 déclarations.



Les représentants FODGFIP-12.