

Compte rendu du CSA-FS du 30/11/2023

Lecture de la déclaration liminaire intersyndicale portant uniquement sur le Règlement intérieur (RI) du Comité Social d'Administration (CSA) de Seine-Maritime

Cette déclaration liminaire a pour but de présenter au président les ajouts et modifications revendiquées par les OS pour le RI local.

Réponse de la direction : Les OS ont exposé beaucoup de propositions qui vont être expertisées avant de les faire remonter à la DG mais les marges de manœuvre localement sont quasi inexistantes. Le RI devra être voté en CSAL avant le 15/01/2024. Un groupe de travail local a été organisé mais peu de représentants du personnel ont participé pour évoquer les modalités et le calendrier de la mise en œuvre de ce nouveau règlement. Certaines OS, **notamment la CGT, ont estimé que le groupe de travail pouvait court-circuiter le rôle de l'instance sur la réflexion sur le RI.**

A l'inverse, la direction considère que le groupe de travail est une réunion utile pour préparer les futurs échanges lors des réunions officielles. Nos directeurs jurent, la main sur le cœur, qu'il n'est pas question de remplacer les instances (CSA et CSA FS) par des groupes de travail.

La CGT émet de sérieux doutes sur cette affirmation, car l'expérience a démontré que les instances comme les CAPL, les CTL et CHSCT avaient été vidées de leur substance avant, pour certaines, de disparaître !...

Pour travailler correctement il nous faut des droits suffisants. Il nous faut un règlement intérieur digne de ce nom qui permet aux représentants du personnel de défendre les agents. On ne peut pas souhaiter « un dialogue social rénové » et priver les organisations syndicales de moyens.

La directrice du Pôle Pilotage et Ressources (PPR) rappelle son souhait de faire vivre le dialogue social à la DRFIP.

Elle annonce vouloir mettre en place en 2024 un groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles. Sujet sur lequel nous sommes très attendus. La direction souhaite notre présence sur ce genre de travaux. Un exemple de la volonté de la direction d'intégrer les OS sur ses travaux à l'égard des agents.

Aucun avis sur le règlement intérieur ne sera donné par la direction aujourd'hui. Un vote sera effectué en CSAL.

La CGT rappelle qu'une circulaire est attendue en 2024 et nous sommes pessimistes sur la rapidité de la mise en place de cette circulaire.

Points obligatoires :

► Examen des mentions inscrites aux Registres Santé Sécurité au Travail :

Les OS demandent l'avis de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) sur l'invasion des cafards au centre de contact (CC). Certains agents en ont ramené chez eux. L'ISST n'ayant pas eu d'informations suffisamment en amont ne peut pas se prononcer.

La CGT reconnaît l'intervention de la direction au niveau du CC mais quid au niveau de la copropriété ?

Le syndic aurait donné l'info que seul le CC était concerné par les cafards. Constatation sur place à l'étage inférieur par la Cheffe de Service (CDS) et pas de cafards ainsi que dans les gaines de l'immeuble.

La CGT souligne la légèreté du syndic et de plus le risque de rapatrier les cafards à la cité (dans les ordinateurs et avec le déménagement).

La direction envisage un changement d'ordinateurs des agents quand ils arriveront à la cité. « Surtout : ne pas infester la cité. »

Les OS attirent l'attention de la direction sur l'anxiété des agents notamment avec les risques de maladies véhiculées par les insectes.

Concernant les plaintes relatives aux températures élevées à la Cité administrative rénovée de ROUEN :

Nombreux signalements de collègues qui indiquent des températures relevées à +30°.

La CGT rappelle que les agents ont été interpellés sur le fait de ne pas ouvrir les fenêtres en cette période. Le système de chaleur a du mal à fonctionner si les fenêtres sont ouvertes (selon AGILE) .

La direction indique qu'elle reçoit régulièrement des messages sur la gestion de la cité et qu'elle effectue en amont un premier filtre pour ne pas envoyer aux agents des consignes qu'elle estime inutile. Toutefois, on a eu l'autorisation d'ouvrir davantage les fenêtres pendant les périodes chaudes. Selon AGILE, le système double flux permettrait d'aérer le bâtiment sans ouvrir les fenêtres. L'ISST indique que l'important est bien l'apport d'air neuf, ici c'est a priori le cas.

Huissiers des Finances qui ont été affectés à d'autres services.

Le travail réel effectué par les agents n'est pas pris en compte. Les agents n'ont jamais été consultés.

La réunion a été effectuée après les lettres de mission. Le président reconnaît la maladresse de ces lettres de mission. La réforme de la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) constitue une évolution très importante => la doctrine d'emploi des huissiers est forcément modifiée de façon profonde. Une note de cadrage très précise a été élaborée. Des réunions vont être menées jusqu'à janvier et la mise en place.

Or, force est de constater qu'aucun huissier ne va bien aujourd'hui (incertitude sur les missions qui les attendent. Ils sont huissiers et pas équipiers de renfort). Un courrier d'alerte devrait être effectué par le médecin de prévention constatant les dégâts sur l'équipe (mal être au travail, recherche de motivation...)

Réponse du directeur : « Il ne faut pas exagérer ! ». Huissier n'est pas un statut supra gouvernemental et le directeur local est en droit de prendre ce genre de décisions. Les huissiers à demeure dans les services, cela existe depuis longtemps. Il est conscient que ces changements profonds ne sont pas faciles à accepter mais les huissiers doivent changer les modalités de travail. La mise en place sera progressive sur 3 mois pour ménager les agents, mais il faudra que cela se fasse. Ce qui se passe ici se passe dans tous les départements.

Les OS rappellent que les huissiers ne sont pas hostiles à la RGP mais qu'ils n'ont pas été associés à cette nouvelle organisation de leur travail et que cela génère de la fatigue et de l'anxiété.

Pour la direction, l'huissier est un agent de recouvrement ; alors que le cœur de métier des huissiers consiste à faire des assignations à personne. Par conséquent, le poste n'est plus ce qu'il était. Les agents rappellent aussi qu'ils ne se « baladent » pas (contrairement à ce qu'affirme le directeur) et qu'il leur arrive de se faire agresser.

Le directeur souligne qu'il ne s'agit pas d'un changement de doctrine de travail de fond en comble. C'est une évolution qu'il faut prendre en compte. Les agents doivent s'adapter aux missions qu'on leur donne en fonction du flux de travail auquel doit faire face la DRFIP (c'est la même chose quand on demande à des géomètres de faire face à l'afflux de courriels générés par GMBI). Pour le directeur, personne n'est propriétaire de son métier.

La CGT revient sur la situation des géomètres qui ont très mal vécu leur affectation à la gestion des courriels GMBI puisqu'ils ne savaient pas répondre.

Pour lui, cela s'est globalement bien passé car les géomètres ont joué le jeu et ont été aidés par les collègues. Toutefois, pour la CGT cela a créé un malaise. Le directeur reconnaît la situation difficile des SDIF et le mal être des agents, un service qu'il suit particulièrement.

► Accident de service :

Agression d'un huissier, le traumatisme psychologique n'est jamais pris en compte dans les accidents de service, uniquement l'accident physique. Les actes d'incivilités se multiplient et il est important de prendre en compte l'aspect psychologique en accident de service.

La direction est d'accord avec ce point. Beaucoup d'incivilités notamment à l'accueil, nous sommes particulièrement concernés. La santé psychologique des agents n'est pas au beau fixe et cela a été remonté à la DG.

Une OS demande à ce que les accidents de service soient communiqués au fil de l'eau aux représentants du personnel => la direction accepte, comme elle le fait déjà pour les fiches de signalement.

► Fiches de signalement :

Des incidents importants au niveau de Seine Maritime Amendes (SMA) envers les agents mais également des contribuables entre eux. Il est décidé de basculer l'accueil SMA sur rendez-vous uniquement dès que possible. La présence d'un vigile ne suffit plus pour canaliser les usagers. Un travail de communication doit être fait en amont, mettre à jour les horaires... En attendant un deuxième vigile va être recruté. Cette réorganisation sera présentée en CSAL.

Le directeur rappelle que beaucoup de départements fonctionnent déjà comme cela. Lorsqu'ils seront à la cité, SMA ne sera pas ouvert non plus hors rendez-vous et un vigile sera maintenu pour ce service. Les directeurs rappellent que beaucoup d'usagers n'ont même pas besoin de venir dans nos services (de recouvrement) car ils contestent le principe même de l'amende... Du coup, un premier filtre téléphonique permettra donc de limiter cette agressivité liée à une frustration. Entre 2021 et 2022, 26 % de plus d'amendes. Les délais de contentieux sont de plus très long, jusqu'à 2 ans, et non suspensif de paiement ce qui est scandaleux pour les OS et a forcément un impact sur nos services.

Pour le directeur, rien n'excuse les faits de violences des usagers.

31 fiches de signalement pour 2023 contre 26 pour 2022 (volumétrie à peu près constante depuis 3-4 ans).

Pour les OS, il n'y a pas plus de fiches de signalement mais les faits signalés sont plus graves.

Accompagnement psychologique qui pourrait être déployé davantage aux agents d'accueil, SMA, ...

De plus, il devrait y avoir un suivi des comportements agressifs des usagers que les services peuvent être amenés à rencontrer.

► Rapport de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) :

L'ISST rappelle que, suite à son rapport, la direction doit lui faire des observations et signifier les suites données

Visites de service par les membres du CSA Formation Spécialisée (CSA FS) :

Les OS souhaitent effectuer des visites avant la fin de l'année 2023 sur 2 sites : le PNCD et le CFP de Neufchâtel. Dates retenues : 14/12/2023 ou 21/12/2023 en fonction de la disponibilité des chefs de services, de la direction et des représentants du personnel.

L'ISST souligne qu'il souhaite être informé des visites de site de la FS pour pouvoir y participer, ainsi que les acteurs de prévention (services sociaux compris).

La CGT réaffirme qu'elle est particulièrement attachée à la présence de l'ISST lors des visites de services.

Point budget :

Abondement de 10 361 € supplémentaires.

Proposition :

– préconisation de prévention primaire avec mise en place de bureaux réglables en hauteur. Proposition à hauteur de 7 500 € avec un cofinancement de la direction (55 %) pour une dizaine de bureaux. Station de travail debout.

La CGT indique que s'agissant de prévention primaire, elle est d'accord pour financer ce genre de dispositif.

– agrandissement espace de restauration au SGC de Harfleur. Les OS rappellent qu'il ne leur appartient pas normalement de prendre en charge des dépenses bâtimentaires (qui relèvent du budget de notre DRFIP et non du budget 'propre' du CSA FS).

Le président se dit « très satisfait » de ce premier budget.

Vote : FO, SOLIDAIRES, CFDT/CFTC votent POUR.

La CGT FP76 préfère s'abstenir (car de trop nombreux financements par le CSA FS devraient relever plutôt du budget de notre direction, ce qui empêche de financer d'autres actions/travaux vraiment relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail).

Accessibilité de la cité :

L'ISST et le médecin de prévention ont produit un rapport commun afin de souligner l'importance d'une approche pluridisciplinaire.

Au total, il s'avère que cheminer dans la cité avec un fauteuil roulant est très difficile principalement à cause des portes qui sont lourdes.

100 millions d'euros de travaux mais, pour autant, les personnes à mobilité réduite (PMR) ont été oubliées ! A priori, un seul agent (DRFIP) est concerné.

Le travail de l'ISST avec le médecin de prévention a consisté à observer et tirer les leçons du parcours de la collègue dans son environnement de travail => Ils ont constaté la non prise en compte de son évacuation en cas d'incendie, difficultés d'accès et de déplacement.

De plus, le monte-charge PMR n'a pas été restauré puisque non pris en charge dans les travaux de rénovation, ce qui, pour la CGT, est scandaleux. La situation est devenue plus difficile pour cette agente dans la Cité « rénovée » que dans l'ancienne configuration des locaux : un comble !!!

Il est à noter la forte résilience de l'agente.

La direction nous informe qu'elle « fait tout son possible » et qu'elle « fait à son niveau »...

Questions diverses :

► Fuite au service SMA : nouvelle visite en début de semaine mais pas de retour. Les agents travaillent dans les odeurs pestilentielles (car il s'agirait d'une fuite de canalisation des eaux usées...)

► La Paierie départementale va encore changer de chef de service, ce qui provoque une certaine lassitude des agents. Celui qui est en poste actuellement donne pourtant entière satisfaction chez les agents. Le titulaire du poste étant gravement malade, son absence depuis plusieurs mois (et pour une durée encore indéterminée) implique de mettre en place de l'intérim. Pas de solution de la part de la direction qui rappelle que le poste n'est pas vacant. Pas de possibilité de maintenir l'actuel IP en poste. Le responsable de la paierie régionale risque de nouveau de devoir gérer les deux services. **La CGT alerte sur la charge de travail qui va peser sur ce chef de service.**

Pour la direction, il s'agit du sujet RH le plus compliqué à gérer.

► A Bolbec, une opération de désamiantage est prévue entre mars et juin. **La CGT relaie la demande logique des agents de décaler ces travaux au cas où ils se télescoperaient avec la campagne déclarative IR.**