

## COMPTE-RENDU de la CSA FS du 25/05/2023

Suite à la lecture de la déclaration liminaire de l'Intersyndicale, le président apporte les réponses suivantes.

Il assume que l'élaboration de l'ordre du jour de cette instance ne s'est pas faite correctement et qu'à l'avenir le secrétaire de la formation spécialisée sera associé.

En ce qui concerne les conclusions de l'Observatoire Interne, il propose de faire un échange sur ce qui ressort du DUERP, TBVS. Dans le 76 La tendance est la même qu'au niveau national. Il y a bien une accentuation du mal être. Un point important qu'il ne faut pas occulter pour comprendre les conclusions de l'Observatoire Interne : le NRP est passé par là, cela a été dur à faire et dur à vivre. Il reconnaît qu'avec l'augmentation des km et le changement de méthodes, les agents sont perturbés. La direction a commencé à éplucher les résultats et constatent pour le moment que les B encadrants semblent les plus en souffrance. On en parlera en septembre lors d'un CSA (Comité Social d'Administration).

Le président note toutefois des points positifs : du mieux en termes de communication (s'auto congratule par conséquent de sa stratégie de franchise) et des organisations syndicales

Les agents n'ont pas de perspective d'avenir : il conviendra de mettre en place un plan d'action. Mais il insiste sur le fait qu'il n'a pas la main sur le NRP et qu'il ne pourra pas le changer.

Le COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) doit être promotionné. Il contient beaucoup de choses pour les 5 prochaines années et il éclaire sur la direction que veut prendre la DGFIP, ce qui pourra rassurer les agents sur leur avenir dans l'administration.

L'accueil physique diminue, Il n'est donc pas illogique de diminuer les plages d'ouverture. On est meilleurs avec notre plan NSA (Nouvelle Stratégie d'Accueil), car nous avons beaucoup de points d'entrée avec le téléphone et les e-contacts.

Pour les entretiens d'évaluations, le président considère que les OS exagèrent puisqu'il y a seulement eu 21 recours sur le nouveau CREP (compte-Rendu d'Entretien Professionnel).

***La CGT précise que même si certains agents ne sont pas satisfaits de leur entretien professionnel, ils s'autocensurent, car la procédure est trop lourde (recours hiérarchique).***

Les OS constatent qu'il y a eu peu de modification entre le passage du N+1 et du N+2.

La direction estime qu'il n'est pas illogique que les N+1 et les N+2 soient d'accord sur un agent.

Le président estime qu'une application mesurée a été faite et rappelle que tout le monde ne peut pas être excellent partout.

Pour les OS, malheureusement beaucoup de chefs de service n'ont pas fait une application mesurée et ont baissé les croix de bon nombre d'agents parce que selon eux c'était la consigne. La direction souligne que les chefs de service en question n'ont alors pas compris ce qui leur était demandé. .

Le verbatim des agents est important pour la direction : beaucoup d'agents n'ont pas fait de RH mais ne sont pas d'accord avec leur CREP et l'ont exprimé en observations. La direction apporte une attention particulière à ses observations.

Pour la direction la qualité première est le management. Les choses se passent bien quand le manager est bon, mais la DGFIP a un défaut de bons managers.

Si la direction a constaté un dysfonctionnement sur la notation, celle-ci a été systématiquement révisée si le recours est cohérent. La direction fait le nécessaire, mais elle reconnaît qu'elle ne voit pas tout.

***La CGT regrette la mise en place de cette réforme de l'évaluation. Pour de nombreux agents, l'entretien professionnel était la seule possibilité d'être reconnus professionnellement. Etait-il nécessaire de réformer alors que les agents subissent encore le NRP ?***

Le président reconnaît également le besoin de reconnaissance de tous les agents, du cadre C à l'AGFIP, et il estime faire preuve de reconnaissance de son côté lorsque cela est opportun et attend de tous les CDS (chefs de Services) la même chose. La reconnaissance de tous les jours « c'est dans la nanoseconde », certains le font naturellement.

Il informe à ce titre une prochaine réunion à venir sur le positionnement de l'adjoint.

## Ordre du Jour

\* PV approuvé à l'unanimité.

\* Fiches de signalement :

Il est noté que certains services reviennent régulièrement : trésorerie amendes, CHU... 80 % des cas concernent des usagers externes.

Les OS remarquent de nouveau que les sanctions « pénales » ne sont pas clairement stipulées sur le courrier avec les textes applicables. Il convient de préciser les textes au niveau pénal. La direction confirme que cela sera fait à l'avenir.

De plus, un malaise grandissant qui s'installe à Dieppe (proche du harcèlement) : chef de service reçue à deux reprises par la direction. Selon la direction, il faut faire attention au terme de harcèlement mais les OS insistent sur ce fait. Les OS rappellent également que si elle n'a plus d'adjoint c'est de son fait. **Pour la CGT, la convivialité n'existe plus et tous les agents sont stressés.**

La direction souligne qu'il faut qu'elle objective cette situation. Une nouvelle organisation va se mettre en place et cela rend les choses compliquées. Il lui faut des faits pour pouvoir agir. Le service RH de la Centrale a également été mis au courant.

La direction envisage également de faire intervenir les services RH départementaux pour s'entretenir avec les agents.

Les OS soulignent des faits de mensonges qui n'ont pas à être davantage objectiver (notamment sur le fait que la CDS a dit être confortée par la direction dans sa façon de manager, ce qui n'est pas le cas au vu des propos de la direction).

**La CGT propose de mettre en place une médiation sociale qui permettra un compte rendu circonstancié.** Le président refuse de faire intervenir la cellule médiation sociale de Bercy puisque celle-ci ne dira jamais que le CDS doit changer. De plus, le président est partisan d'une méthode plus rapide. **La CGT rappelle qu'une médiation peut être très rapide. Elle exige que soit noté au PV sa demande de recourir à une médiation sociale.**

Selon le président, le timing ne nous aide pas, beaucoup d'agents impactés partent à Eu en septembre. Les OS rappellent que des agents vont rester à Dieppe et que les choses doivent s'améliorer pour eux aussi.

\* Accidents de service :

Les OS alertent sur le malaise d'un agent qui travaille dans un service où un certain mal être existe du fait d'une CDS exigeante. Les OS appellent à une vigilance particulière.

\* RSST (registre santé Sécurité au Travail) :

Dans les locaux de Bolbec, il y a un souci avec le système de fermeture, les grooms n'ont pas été remis au niveau des sanitaires. Cela est lié à un problème de séchage de sol, or le ménage est fait le matin à 7 h.

L'assistant de prévention indique qu'en effet s'est posée la question de remettre ou non les grooms sur les portes des sanitaires. Le droit du travail ne l'oblige pas. Le gestionnaire de site semble privilégier de laisser « ouverte » la porte (sans les grooms).

La direction se pliera à la décision du gestionnaire du site.

\* Note d'orientation :

La note d'orientation présente les nouvelles modalités d'organisation avec la fin des CHS et la mise en place des CSA/FS (formations spécialisées).

Les crédits sont répartis sur 3 niveaux (local – régional pour l'enveloppe formation et national)

Les 3 critères complémentarité, urgence et exemplarité sont toujours d'actualité.

Les crédits sont répartis comme suit :

– crédit pour la FS 152 154 € € (107 € /agent ) avec une réserve de 9 % sur l'enveloppe globale. Cette enveloppe est parfois libérée, mais on le sait souvent relativement tard, actuellement le crédit disponible est de 138 460 € ;

– enveloppe pour la formation (20 €/agent) avec une réserve de 9 %.

Toutes les formations proposées par l'assistant de prévention ont rencontré un fort succès en Seine Maritime. L'enveloppe devrait être consommée.

\* Budget :

Un groupe de travail s'est tenu le 04/05/2023 avec les représentants du personnel et l'assistant de prévention.

Le financement des bras articulés posent un problème pour les OS puisqu'ils ont déjà été achetés par la direction et qu'il s'agit ici d'un effet d'aubaine.

Autre interrogation pour les OS pour le financement de la mise en place d'une VMC à Bolbec en fonction de la destination future des locaux. La direction indique qu'il s'agit de box qui doivent répondre aux règles de l'accueil. Les 3 box sont utilisés notamment en ce moment avec la campagne IR.

Autre point de désaccord pour les OS, le financement d'une étude pour une fissure dans le mur de soutènement de Fécamp.

Il s'agit pour ces deux cas de problématiques liées au bâtimentaire et qui ne dépendent donc pas de la Formation Spécialisée.

Le président propose de ne pas financer les bras articulés par la FS ainsi que l'étude sur le mur de soutènement, et de cofinancer l'installation de la VMC sur Bolbec. Par conséquent, la somme d'environ 60 000 € est libérée. Il conviendra de trouver un projet à financer d'ici septembre afin de ne pas perdre le budget.

À ce titre, le président indique qu'il vient de recevoir le bilan des émissions à effet de serre de la DRFIP. Il propose que la FS finance quelques actions emblématiques sur la sobriété énergétique .

***La CGT reste vigilante sur ce point, le budget de la FS ne doit pas servir à faire la promotion du président dans les plus hautes sphères.***

\* Retour des agents vulnérables :

Il est rappelé que seul le médecin du travail donne l'autorisation du retour de ces agents. Lors du retour de ces agents les CDS prennent du temps pour les accueillir.

***La CGT demande si tous les agents ont retrouvé une situation initiale d'avant leur départ (même poste dans les mêmes conditions). L'assistante de prévention précise que oui à l'exception d'un cas particulier sur Montville.***

\* Délestage énergétique :

Les OS avaient demandé que ce sujet soit mis à l'ordre du jour d'une instance, car ce délestage devait impacter l'organisation des services et les conditions de travail des agents. Aujourd'hui, cette problématique est derrière et nous n'y avons pas été confrontés. À voir l'hiver prochain, mais les choses sont prêtes à être mises en place si besoin.

\* Rapport ISST sur Montville :

Une véritable passoire thermique malgré les travaux. Pas de répartition harmonieuse de la chaleur. Malgré les deux relances faites par la direction, la mairie n'a pas répondu. La direction souhaite un audit énergétique et va recevoir une délégation de la municipalité. Elle souligne ce cas très particulier : le SGC le plus petit de France et notre pire passoire thermique.

***La CGT déplore sur ce point l'absence de l'ISST. Par conséquent, il est difficile de lui formuler des interrogations.***

\* Risques incendie :

L'assistant de prévention indique qu'il a été nécessaire de repenser l'organisation guide-file/serre-file avec le télétravail. Les guides-files et serre-files titulaires et suppléants ne sont plus d'actualité . Tout le monde peut être guide-file dorénavant en fonction des agents présents sur site. De même, jusqu'à maintenant les serre-files n'étaient jamais les CDS, à partir de maintenant ce sera systématiquement le plus haut gradé qui prendra cette fonction. Cela est logique puisque c'est lui qui est censé savoir qui est là. La localisation des brassards doit être connue de tous les agents.

L'assistant de prévention a sondé les agents sur ces nouvelles modalités. Il en ressort que certains anciens guides-files le vivent mal, ils ont l'impression qu'on leur a ôté une mission. A l'inverse, les agents sont plutôt contents que le serre-file soit dorénavant le CDS.

La cité dépend dorénavant du SGCD et il est donc difficile de statuer à notre niveau sur les procédures incendie. Notamment, on ne sait pas encore comment vont réagir les ascenseurs lors d'un incendie (restent en service, sont bloqués ?). Les points de rassemblement ne sont pas encore tous installés par Bouygues. Les espaces d'attente sécurisés ne sont plus matérialisés, car la cité n'est plus un ERP (établissement recevant du public) mais un ERT (établissement recevant des travailleurs).

Pour les PMR (personnes à mobilité réduite), les espaces d'attente sécurisés se situent en haut de l'escalier à chaque étage. Il n'y a pas d'obligation qu'elles soient accompagnées. Toutefois, si un agent décide de rester avec elles, l'information doit être donnée, d'où l'importance du serre-file. Les pompiers, avant d'attaquer un feu, doivent évacuer les bâtiment et par conséquent savoir le plus précisément possible où se trouvent les agents et combien ils sont. Dans la cage d'escalier, les portes coupe-feu peuvent contenir un incendie pendant une heure.

En ce qui concerne les zones de confinement (uniquement pour la cité administrative): le 05/05/2023, l'assistant de prévention a assisté à une réunion avec pompiers responsables des risques industriels pour présenter le PPI (plan particulier d'intervention). Sur la cité administrative les trois risques existants sont le risque d'explosion, d'incendie et d'émanation de gaz toxiques. Il n'existe plus de salle de confinement mais une mise à l'abri des agents qui doivent rester dans les bureaux et attendre les infos. La cité est étanche aux fumées et le double flux est coupé. Cette mise à l'abri ne doit pas dépasser 8 H (l'air ensuite serait plus sain à l'extérieur), et il n'est plus nécessaire de stocker de l'eau minérale (la pollution de l'eau du réseau étant une pollution bien plus lente on peut utiliser l'eau du robinet). La fin de mise à l'abri est décidé par la préfecture.

\* Déménagement tranche 2 :

Force est de constater qu'il fait toujours aussi froid dans les nouveaux locaux.

De plus, les espaces de convivialité ont été indisponibles sur une longue période.

La direction rappelle que la DRFIP ne gère plus la cité. Il est plus difficile d'intervenir, mais elle a fait remonter ces problématiques à la préfecture.

Les OS rappellent qu'elles avaient interpellé la direction sur les difficultés que l'on a connu du fait de déléguer la gestion de la cité à un syndic. On en paie les conséquences.

**La CGT reconnaît le travail énorme des agents du SGCD mais souligne le fait qu'ils ne sont pas assez nombreux, ce qui entraîne une dégradation des conditions d'intervention (qualité et délais).**

Le président souligne le travail de préparation impeccable des agents et constate que les espaces de convivialité sont très plébiscités. Les agents sont selon lui satisfaits des conditions de vie dans la nouvelle cité.

Elle fait le constat avec AGILE que la cité administrative n'est pas adaptée pour les PMR qui ne peuvent être autonomes. Il faut aller plus loin que la réglementation.

\* Tranche 3 :

Pour les OS, elles seront dans un local commun mais pas d'information sur le positionnement pour le moment.

En ce qui concerne l'accès au parking chaque administration a ses propres critères. Cette situation n'est pas satisfaisante et de nouveaux critères pour l'occupation des places de parking vont être établis : un groupe de travail occupation des places de parking a été mis en place. Il doit déterminer des critères communs, faire des propositions à la préfecture qui décidera.

La direction compte beaucoup sur le fait que les agents ne seront pas tous présents en même temps (nouvelles modalités de travail, nouvelles mobilités). Il est certain que chaque agent n'aura pas sa place de parking.

Vote pour FO

Abstention CGT/SOLIDAIRES/CFDT

\* Travaux immobiliers :

Contrairement à ce qui avait été dit lors des précédentes réunions, la DRFIP n'achètera pas le bâtiment situé rue Jules Ferry. Elle a décidé de signer une extension de la prise à bail du bâtiment et d'effectuer des travaux de rénovation.

Neufchatel : La direction annonce la densification du bâtiment , la mise en place d'un espace de convivialité, évolution de l'accueil d'autant que des services de la chambre d'agriculture vont emménager prochainement et il faut revoir l'évacuation incendie.

\* Nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État et espaces de travail dynamiques :

Le président rappelle que pour lui la circulaire de la première ministre du 8 février 2023 est la nouvelle doctrine qui s'applique pour les bâtiments d'État. La nouvelle norme immobilière absolue couplée avec les doctrines de développement durable.

Un budget de 143 milliards d'€ jusqu'en 2025 pour mettre les bâtiments aux normes.

***Monsieur le président semble faire abstraction de la hiérarchie des normes en plaçant cette circulaire au-dessus des lois existantes.***

Cette doctrine devrait être appliquée dans le cadre du relogement des agents de Fécamp ;

Le but de cette nouvelle doctrine n'est pas de resserrer tout le monde. Le flex-office n'est pas un gros mot. Avec l'évolution des organisations de travail (télétravail – travail à distance) le taux de présence des agents diffère et il est normal de revoir et d'optimiser l'occupation des locaux. La note sera appliquée différemment suivant les services.

Dès la présentation de la première tranche des travaux de la cité, les OS avaient soupçonné la mise en place future de flex-office. La direction nous avait répondu que ce n'était pas d'actualité.

***Pour la CGT, la lecture de cette note laisse penser que toutes les surfaces (espace de convivialité-Cantine ?...) vont être exploitées. La mise en place du flex-office va conduire à la fin des postes fixes.***

\* Chauffage CPF Havre :

Les chaudières sont vieillissantes : l'une vient d'être réparée et l'autre en cours de réparation.

***La CGT transmet une pétition des agents du Havre : tous les ans il y a des problèmes de chaudières et les agents ne peuvent plus supporter cet état de faits. Elle refuse de jouer les ravis de la crèche puisque l'hiver prochain, nul doute que de nouveaux problèmes auront lieu. Tous les ans, le bâtiment du Havre connaît des problématiques liés au chauffage.***

Si le nouveau réseau de chaleur ne se mettait pas en place au Havre en 2025, le président pense qu'il aurait engagé la dépense pour remplacer les chaudières.

La direction refuse que l'on dise qu'elle n'a pas réagi, elle estime avoir fait ce qu'elle pouvait.

\* Questions diverses :

Les OS dénoncent fermement les modalités d'élection au comité médical avec un délai extrêmement contraint.

La direction informe que le docteur Lesage se propose de rencontrer les membres de la FS.

Prochain CSAL 20 juin.