



Un syndicat  
qui informe

Un syndicat  
responsable

Un syndicat  
utile



## COMPTE RENDU DU CSAL-FS du 02 / 07 / 2024

Un Comité Social d'Administration Local en Formation Spécialisée s'est tenu ce 02 juillet 2024.

Les points à l'ordre du jour :

- 1 – Désignation du secrétaire de CSAL-FS (vote des représentants du personnel) ;
- 2 – PV du CSAL du 23 février 2024 (pour approbation) ;
- 3 – Rapport annuel du Médecin de Prévention (pour information) ;
- 4 – Point de situation au CFP de Nontron (pour information) ;
- 5 – Mise en œuvre de l'expérimentation relative à la semaine en quatre jours (pour avis) ;
- 6 – Observatoire interne 2024 (pour information) ;
- 7 – Bilan DUERP/PAP 2022/2023 (pour information) ;
- 8 – DUERP 2023/2024 (pour information) ;
- 9 – Plan annuel de prévention 2024 (pour avis) ;
- 10 – Déménagement du SGC et du SIE de Sarlat (pour avis) ;
- 11 – Guide sur la gestion des événements graves (pour information) ;
- 12 – Fiches de signalement (pour information) ;
- 13 – Fiches RSST (pour information) ;
- 14 – Propositions d'actions (pour avis) et suivi budgétaire (pour information) ;
- 15 – Questions diverses.

Les Organisations Syndicales (OS) Solidaires et CGT ont chacune lu une liminaire.

Nous avons également élaboré une liminaire (voir pièce jointe) qui parlait uniquement des problématiques départementales et en outre des violences verbales envers les agents de la DDFiP 24.

Le Président a répondu aux différentes liminaires qu'il ne pouvait apporter de réponses aux questions politiques, qu'en tant que fonctionnaire, nous étions là pour servir l'État et non un parti politique.

Il a convenu que l'ordre du jour de cette instance était effectivement très chargé (15 points).

Nous avons demandé en intersyndical de le scinder sur deux jours.

Ce que le Président a accepté.

Les points 5 – 7 – 8 – 9 et 13 font donc l'objet d'un report, mais à la rentrée au mois de septembre, le 09 plus précisément.

En ce qui concerne les fiches de signalement, il a reconnu qu'il y en avait beaucoup, qu'il fallait les examiner au cas par cas.

Il a convenu qu'il y a effectivement des difficultés, c'est ce qui ressort de l'observatoire interne, la Dordogne part de très loin mais se rapproche des standards nationaux.

Il note également qu'il est paradoxal que les agents râlent mais les résultats professionnels sont tout de même au rendez-vous.

**Ce qui nous fait dire que la conscience professionnelle des agents contre balance les désastreuses conditions de travail dont certains se plaignent.**

### **1) Désignation du secrétaire de CSAL FS :**

Le Président a interrogé les OS afin de savoir si nous nous étions mis d'accord sur la nomination d'un Secrétaire pour l'instance du CSAL-FS (secrétaire élu jusqu'aux prochaines élections).

Les OS ont nommé David DURAND (Solidaires) à ce poste à l'unanimité.

### **2) PV DU 23/02/2024 :**

Le PV du CSAL-FS du 23 février dernier (hé oui, quatre mois sans réunion de l'instance) a été approuvé à l'unanimité.

### **3) Rapport annuel du médecin de prévention :**

Pour la première fois depuis des années, le Médecin de Prévention a lu son rapport sur l'état de santé des agents de la DGFIP du département.

Il a tout d'abord abordé la recrudescence des cas de COVID et de coqueluche dans le département en rappelant les mesures de protection, comme le port d'un masque et la distanciation physique.

Il a ensuite fait un rappel sur la pratique des surveillances médicales.

Il existe deux sortes de visites :

- les périodiques (visites quinquennales, surveillance médicale spéciale bi-annuelle, surveillance médicale spéciale pour les agents ayant des pathologies hors HQTH, surveillance médicale spéciale pour les agents ayant la reconnaissance RQTH).

- les occasionnelles (demandée par l'administration dans le cadre d'un aménagement de poste, demandée par l'agent (télétravail), surveillance des urgences relatives (malaise sur le poste de travail) ).

En 2023, il a pratiqué 244 visites médicales dont 194 surveillances périodiques (73 quinquennales, 68 spéciales, 30 pathologies particulières et 23 RQTH) et 50 visites médicales occasionnelles (38 demandes par des agents, 8 demandées par la DDFIP et 4 spontanées).

Il a prescrit 49 aménagements de postes (exemples : 18 sièges ergonomiques, 15 souris ergonomiques, 2 plans de travail à hauteur variable, etc...), 29 télé-travail

pour raison médicale de un à cinq jours, 5 temps plein thérapeutiques, 147 dépistages de troubles visuels.

Il a orienté 29 agents vers un ophtalmologiste et 10 vers leur médecin traitant.

Le 20 juin dernier c'est déroulé une réunion des médecins de prévention de la Région Nouvelle Aquitaine.

Il en ressort qu'une continuité de service va être instaurée dans la région, car beaucoup de départements se retrouvent sans Médecin de Prévention (47,19,87,23, etc...).

Il a été exposé une solution mise en place dans la Région Bretagne, où une infirmière fait passer les visites médicales sur plusieurs départements.

Les OS s'inquiètent sur le devenir des visites médicales.

En effet, Monsieur LAVAL remplace déjà le Médecin de Prévention de la DDT (départ à la retraite), tout en s'occupant déjà de tous les agents du Ministère du département (Douanes, INSEE, etc...).

Le médecin de prévention rappelle que toutes les consultations hormis celles demandées par l'Administration, relèvent du secret médical et en aucun cas les conclusions ne leur sont communiquées.

**Nous ne comprenons pas pourquoi il n'y a pas une réflexion au niveau national afin de mutualiser les médecins de prévention afin d'assurer un service de qualité aux employés des différents Ministères.**

#### **4) Point sur la situation du CFP de Nontron :**

Les combles du CFP de Nontron ont été vidés par les agents de service, ils ont été désinsectisés le 24 juin dernier et le nettoyage devait avoir lieu le 03 juillet en suivant.

Il a été découvert de l'amiante dans les parois des WC des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> étage.

Dans un premier temps, il a été demandé aux agents d'utiliser celui du rez-de-chaussée.

L'amiante étant un très bon liant, il a été utilisé dans les plâtres aux murs, ce qui rend impossible le recouvrement par un autre matériel.

L'ISST (Mr THIEBAUT) indique qu'il s'agit d'un danger de classe B car sans détérioration volontaire, il n'y a qu'un risque minime de contamination.

Un devis pour le retrait des plâtres a été demandé, la société EIFFAGE devrait intervenir au mois de septembre prochain.

Le Président précise que la pérennité du bâtiment n'est pas assurée et qu'il y avait une réflexion pour la relocalisation des bureaux car l'immeuble est vieillissant et inadapté aux services des Finances Publiques.

#### **Allons-nous vers un regroupement de services ?**

De plus, les coûts d'entretien deviennent trop importants.

Le Président reconnaît qu'il y a eu un défaut de communication suite aux chutes de pierres de la façade, mais que les mesures de protection ont été immédiatement

prises (zone protégée par des barrières interdisant l'accès puis pose d'un filet de protection après la visite sur site d'une délégation de la Formation Spécialisée).

Il prend note de ce défaut de communication et veillera à ce que cela ne se reproduise plus à l'avenir.

Les travaux de façade ne pourront se faire dans l'immédiat, car la priorité est mise sur la toiture, la charpente et le retrait de l'amiante.

## **5) Expérimentation de la semaine en 4 jours :**

Le point sur la semaine en 4 jours sera revu en septembre, le CSAR ne s'étant pas encore réuni. ( report suite aux élections) ;

Le président a accepté d'aborder le sujet pour information uniquement. L'hypothèse d'un abandon de l'expérimentation serait sur la table.

Cette expérimentation, si toutefois elle était maintenue, débiterait au 01/10/2024 pour une durée de 1 an, et s'adresserait à l'ensemble de la fonction publique et non pas uniquement à la DGFIP. Tous les agents auraient à terme vocation à bénéficier de la semaine en 4 jours mais tous ne l'expérimenteront pas.

Actuellement, les services retenus par M. le Directeur pour l'expérimentation en Dordogne sont des services dits orphelins : PCR, SAPF, SPFE, et les services de direction.

Cette expérimentation est soumise à la volonté de l'agent, à l'accord du chef de service et est réversible sous un délai de 1 mois. Cependant, le choix du module horaire reste maintenu pour 1 an.

C'est l'ensemble du service qui décidera si la semaine se fait en 4 j ou en 4,5 jours. Ce n'est pas à la carte pour chaque agent. Seul le module horaire est un choix personnel.

Il y a une perte de 5 jours de congés/an, [ce qui n'est pas logique dans la mesure où le temps de travail reste le même.](#)

[Quid du prorata pour 2024 si l'expérimentation débute au 01/10 ?](#)

[Quid des jours enfant malade ?](#)

Le nombre de jours ARTT étant lié au choix du module horaire, il varie donc en fonction du choix de chaque agent.

[Actuellement, moins de 20 agents seraient volontaires pour l'expérimentation.](#)

Il y a déjà beaucoup d'interrogations de la part des agents potentiellement expérimentateurs puisque 200 questions sont déjà remontées et sont dans la FAQ. Des annexes sont prévues à l'appui de la FAQ mais actuellement la DDFIP ne les a pas fait remonter.

Pour le docteur Laval, médecin de prévention, l'augmentation de la durée de travail journalière aura un lourd impact sur la charge mentale et sur les troubles musculaires squelettiques.

Tout semble figé depuis 10 jours.

## **6) Observatoire interne 2024 de la Dordogne :**

Nous avons constaté que 205 agents du département (39C, 98B, 39A et 29A+) sur 471, ont participé à l'observatoire 2024, soit 17 agents de plus qu'en 2023 (+1C, +11B, +4A et +1A+). Mais une progression moindre qu'au national.

Ce qui nous fait 43,52 % de participants sur le département.

30,23 % d'agents, 44,34 % de contrôleurs, 49,37 % d'inspecteurs et 69,05 % de cadres A+ tous confondus.

Il est à noter que le département reste très en retrait des résultats nationaux (40 indicateurs sur 52).

Pour le Président les années se suivent et se ressemblent avec un point positif sur la participation et l'amélioration de certains points, pour autant des résultats sont en retrait notamment sur le taux d'engagement.

L'analyse en détail de ce résultat trouverait la cause dans la démographie, le taux variant en fonction de l'âge de l'agent. Les résultats sont bons chez les plus jeunes, moins bons sur la classe du milieu, une dégradation est constatée chez les agents les plus âgés.

Le président constate une nette amélioration chez les cadres A depuis que la direction les associe à la convention des cadres, qu'ils sont destinataires du CODIR, depuis qu'ils sont traités en équivalence avec les CDS. La direction est dans une logique de parcours, les cadres A se sentent acteurs des actions de la direction.

Mais ce n'est pas suffisant, pour corriger la tendance, l'action devra s'orienter de la même façon vers les cadres B et C en organisant à la rentrée, des groupes de travail regroupant des agents C et B volontaires afin de trouver des axes d'actions sur l'observatoire interne.

Quand bien même il n'en ressortirait rien, le fait de se dire les choses est déjà une action.

L'amélioration de certains résultats pourraient aussi venir de la trajectoire emploi avec moins de suppressions d'emplois.

Par contre, le président conçoit que les réformes de structures restent une atteinte aux conditions de travail des agents.

Les agents sont toujours dans l'attente d'une amélioration des logiciels souvent en pannes. Les travaux en cours vont vers une informatique plus robuste et aidante (IA).

Le télétravail est toujours bien perçu par les utilisateurs, mais on constate un recul d'agents en télétravail.

Nous avons demandé une fois de plus que les refus de télétravail des chefs de services soient matérialisés dans SIRHIUS.

Les agents sont toujours demandeurs de redonner du sens à leurs missions. L'introduction de CSP dans les SIP est une réponse à leur demande.

Mais de quelle façon sera faite cette mission et les collègues auront-ils le temps de la faire ?

Les agents effectueront d'abord les missions propres au SIP, puis s'ils arrivent à se dégager du temps, ils pourront faire du CSP.

Des services en font déjà.

Ci-dessous, le tableau des résultats :

Charge de travail trop importante / en augmentation, manque d'effectifs, non remplacement des départs	17 %
Défaillance des outils, logiciels et applications IT : indisponibilités, bugs, pannes, pb. d'ergonomie, lenteurs	14 %
Surcharge des équipes, démultiplication des canaux de contacts à fragilisation du service aux usagers	11 %
Management trop éloigné du terrain, Manque d'écoute et de dialogue	11 %
Perte de sens et d'intérêt du travail : standardisation, automatisation, taylorisation, tâches répétitives ou trop Complexes	11 %
Manque de soutien, d'appui, de considération, de reconnaissance de la hiérarchie	11 %
Sentiment d'une dégradation du service public et des services (faute de moyens, de sens, d'équité, d'efficience)	11 %
Restructurations, fusions et mutualisation de sites/services dégradent les conditions et le contenu du travail	10 %
Travail à flux tendu, dans l'urgence à impossible d'approfondir, dossiers bâclés ou retards accumulés	10 %
Inquiétude sur l'avenir des services et la pérennité de certains métiers / certaines missions	8 %
Décalage – incohérence ? – entre les objectifs / missions et les moyens associés. Quelle vision de long terme ?	8 %
Manque de reconnaissance, de considération, Absence de perspectives, Perte de sens	7 %
Bonne ambiance de travail, entente au sein des équipes, hiérarchie bienveillante	7 %
Evolution et perspectives limitées : places rares (concours, promotion, listes d'aptitudes), complexité des mobilités, mutations	6 %
Intérêt et utilité des missions, motivation face aux challenges et défis, sentiment d'avoir les marges de manœuvre Nécessaires	5 %
Salaires trop faibles – face à l'inflation, revalorisations insuffisantes	4 %
Prendent un poste ou sont en formation/mobilité : défi des nouvelles missions et sentiment d'apprendre tous les jours	4 %
Sentiment d'un manque de considération qui s'incarne dans le peu d'attention donné aux conditions de travail, À l'équilibre vie privée/prof.,...	4 %
Management toxique (injustices, discriminations, harcèlement, etc.), pb. gestion des conflits,	3 %
Avenir des missions de contrôle et lutte contre la fraude : complexification, réduction du champ d'action, ciblage....	3 %

## **10) Déménagement du SGC et du SIE de Sarlat :**

Nous avons appris, par hasard, qu'un déménagement du SGC et du SIE de Sarlat, au sein du même bâtiment, était prévu.

C'est en interrogeant les agents par le plus grand des hasards que les collègues du SIE de Sarlat ont appris qu'ils allaient déménager de leurs locaux vers le 1<sup>er</sup> étage du même bâtiment.

Une délégation est venue afin de visiter les locaux, sans indiquer les raisons de cette visite.

Les agents ayant de plus en plus d'inquiétude, interrogent leur hiérarchie

La demande venait du CDS du SGC afin de réunir son service sur un même étage, étant situé actuellement sur 2 étages.

Le CDS du SIE ne s'y était pas opposé, mais visiblement, il n'a pas convié ses agents au projet.

Suite à une pétition rédigée par l'ensemble des agents du SIE, transmise à la direction, le projet est suspendu et sa concertation reprendra à la rentrée, d'autant que le CDS du SIE est muté, et que les membres de la FS ont obtenu l'accord pour réaliser une visite du site le 10 septembre.

## **11) guide sur la gestion des évènements graves :**

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents.

A cet effet, la prévention primaire a pour objectif d'intervenir au plus tôt au cœur de l'organisation du travail sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire.

Il arrive néanmoins que des événements graves surviennent sur le lieu de travail ou en mission. Ces événements traumatiques se produisent de façon inhabituelle et peuvent prendre plusieurs formes et porter atteinte à la vie humaine, entraînant des réactions post-traumatiques.

Dans ce guide, à de nombreuses reprises est citée l'intervention de l'assistante sociale. Nous avons rebondi sur le sujet de l'importance d'une assistante sociale en Dordogne depuis le départ de Mme Millet depuis le 1<sup>er</sup> juin.

En effet, l'intérim est assuré par une assistante de la Creuse (Mme Maury Christelle), dans le cadre de la continuité de service.

Nous ne doutons pas de ses capacités, mais le département étant vaste, sa mission paraît compliquée.

M Dumont a répondu qu'en cas de problème, le SG de Bordeaux prendrait le relais. Nous en serons plus sur le recrutement en septembre.

Un guide a été élaboré afin d'aider les services à faire face de manière optimale à de telles situations et anticiper les mesures à mettre en place.

Ainsi, la DDFIP sera en charge d'élaborer des fiches de procédure qui seront incluses dans la mallette de crise présente sur ULYSSE 24.

## **12) les fiches de signalement :**

Le règlement interne devrait prévoir à l'automne la périodicité de transmission choisie par la DDFIP.

En local, les OS continueront de recevoir les fiches de signalement au fil de l'eau.

Cette périodicité permet d'être au plus proche de l'évènement et des collègues.

Ces derniers peuvent voir le niveau de suivi, mais ni le contenu ni forcément l'issue.

Nous avons donc demandé un retour indispensable aux agents et une évolution de SIGNALFIP sur ce point.

Concernant SIGNALFIP, une évolution est attendue pour le mois de septembre avec les fiches de signalement en interne.

Les fiches relatives à des signalements sur le harcèlement sexuel remonteront directement à la DGFIP.

Pour l'instance du jour, une fiche de signalement a entraîné la mise en garde à vue d'une personne assortie de travaux d'intérêt général.

On ne peut que saluer la réactivité du procureur.

Nous remarquons, par ailleurs, de nombreuses fiches de signalement concernant le service amendes.

D'autre part, une fiche de signalement a particulièrement attirée notre attention.

En effet, un ou une collègue a relaté des faits d'agressions verbales de la part de son chef de service.

Le président nous a assuré suivre ce dossier avec une attention particulière. Nous resterons bien évidemment très vigilants sur le suivi de cette situation d'autant plus que ce chef de service serait connu pour ses écarts et ses emportements.

**Le directeur a, de nouveau, précisé qu'il soutenait ses chefs de service mais jusqu'à une certaine limite.**

#### **14) Propositions d'actions et suivi budgétaire :**

La Dordogne est dotée d'un budget de 47 526 € pour 2024.

Actuellement, les crédits ont été utilisés à hauteur de 40 126 €.

Il reste donc 7 400 €.

Des formations ont déjà été organisées.

Des devis pour du matériel d'aménagement de poste ont été acceptés.

Par contre, dans le cadre du plan de mobilité durable, la direction voulait engager des crédits pour des équipements de vélos à hauteur de 3 920 €.

Nous nous y sommes tous opposés.

Mme Brun va faire un rappel, aux agents, en cas d'incendie, des principes d'évacuation sur tous les sites.

#### **15) questions diverses :**

- Nous avons tout d'abord attiré l'attention de M. le président sur les problématiques de l'ascenseur à Bergerac.

L'entreprise effectuant la maintenance ne fait pas son travail et l'ascenseur est hors service depuis un mois pour un simple bouton d'appel.

La DDFIP va contacter une autre entreprise extérieure au marché, étant elle même mécontente du prestataire.

- Nous avons aussi évoqué le marché des mopieurs pour lesquels, il n'est même pas possible d'avoir un toner d'avance. C'est une problématique nationale qui a déjà fait l'objet d'une remontée.

- A ensuite été abordé le suivi du SDIF et de la médiation : de nombreux entretiens ont eu lieu entre les collègues et les médiateurs venus de Bercy. Ces entretiens, sur volontariat de chaque agent, se poursuivront la semaine prochaine puis en septembre. A l'issue, il n'y aura pas de rapport juste des préconisations orales.

La séance s'est terminée à 17h15.