



# Compte-rendu du Comité Social d'Administration Local (CSAL) du 19 Juin 2023

## ORDRE DU JOUR

1- Élection et désignation des représentants du personnel appelés à siéger au sein des conseils médicaux.

Points soumis au vote

2- Nouveaux horaires de la TPEH

Points pour information

3- Mesures envisagées pour la sécurité des agents du contrôle fiscal

4- Observatoire interne 2023

5- Tableau de bord de veille sociale (TBVS)

6- Bilan de la formation professionnelle

7- Généralisation de la numérisation des copies des concours

8- Budget participatif

Questions diverses

\*\*\*\*\*

La CGT a lu une déclaration liminaire.

\* point 1 : toutes les organisations syndicales ont dénoncé la note de la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), ne permettant le vote des suppléants en l'absence du représentant titulaire.

5 représentants sur 8 ont pu voter !!!

Le 20 au matin la DGAFP communiquait une note rectificative donnant voie élective au suppléant en cas d'absence du titulaire, sans remise en cause des élections déjà effectuées, Encore un exemple de démocratie sociale.

Les OS de la Vienne se sont accordées sur une liste tenant compte de la représentativité issue des élections professionnelles de décembre 2022.

Liste des élus aux comités médicaux – Année 2023

CSAL (Direction-SCN)	CSAL DDFIP de la VIENNE
Nombre Représentant Titulaire en CSAL	8
Représentant 1	Lydia DUPIN
Représentant 2	Véronique LANGLAY
Représentant 3	Andrée BLAISON
Représentant 4	Jean Philippe TERNISIEN
Représentant 5	Damien PATRAC
Représentant 6	Aurore SIRIEIX
Représentant 7	Patricia PEYRELADE
Représentant 8	Max DUPIN
Représentant 9	Béatrice MOUYS
Représentant 10	Patrick Forget
Représentant 11	Fabien GEAY
Représentant 12	Yoan PASLAWSKI
Représentant 13	Céline PIECZANOWSKY
Représentant 14	
Représentant 15	

\* point 2 : Encore une diminution du service public. Où pour pallier aux nombreuses suppressions d'emplois de ces dernières années une baisse des horaires d'ouverture semble être la seule solution acceptée par les collègues pour soulager la charge de travail. La direction, par le biais des nouvelles lignes de gestions, est responsable de ces baisses d'effectifs et de la répartition territoriale. Cela fait plusieurs années que la CGT revendique une augmentation du nombre de places de concours. La direction se targue que

les débiteurs prennent l'habitude de ne plus venir, les outils de dématérialisation facilitant leurs démarches. **Pour la CGT** c'est plutôt la privatisation d'une partie de nos missions dont celle du recouvrement qui en est la principale cause.

**Le service public au sein de l'établissement est abandonné par la DGFIP mais aussi par la direction du CHU qui n'augmentera pas ses créneaux d'ouverture au public.**

Pour toutes ces raisons la CGT a voté contre la réduction des horaires d'ouverture au public.

\* point 3 : Pour la direction certaines mesures vont devoir faire l'objet de modifications législatives, notamment un débat parlementaire pour les conditions d'obtention des antécédents judiciaires. Des agents de la BCR et du GIR vont être équipés de gilets pare-balles (genrées ? Il existe des gilets hommes et des gilets femmes)

Les agents ont une accoutumance du risque et néglige certains outils comme les fiches de signalements. Une doctrine d'utilisation des véhicules est mise en place avec un planning.

Les OS ont fait remarquer que beaucoup d'agents s'autocensurent quant aux risques encourus. Les vérificateurs nomades et les EDR accueil sont les oubliés de ces dispositions.

La CGT a fait remarquer que rien n'était acté pour le moment que nouvelle réunion aura lieu avec Mme Seguy, cheffe du service RH de la DG, le 07/07/2023.

La CGT rappelle qu'il y a une perte de confiance des agents envers la hiérarchie sur la prise en charge des fiches de signalements, au niveau national des fiches semblent se perdre ! Les agents aimeraient avoir un retour sur les mesures prises par l'administration (et pas seulement auprès des collègues victimes).

Pour La CGT la réduction de la scolarité des géomètres à 12 mois est contradictoire avec les mesures envisagées et le beau programme « rénover l'offre de formation ». Nous demandons que tous les agents concernés bénéficient de formation en terme de sécurité et notamment d'un stage canin et d'auto-défense. La CGT demande une normalisation des dépôts de plaintes.

La direction propose de recourir au travail en binôme, mais pour la CGT quid des géomètres, des huissiers et des EDR accueil !

La CGT demande l'identification des redevables pour une meilleure connaissance de la dangerosité et la généralisation des tournées aux forces de l'ordre. Pour les géomètres, il faut envisager la publication des arrêtés des interventions et une harmonisation de la législation.

La CGT demande l'obtention de double-plaques en cas d'utilisation du véhicule personnel.

La direction veut généraliser le contrôle sur RDV aux dépens du contrôle inopiné. Où comment permettre aux contribuables contrôlés de faire disparaître les preuves ! A quand les formations pour ceux-ci pour déjouer les contrôles comme au ministère du travail !

\* point 4 : observatoire interne : La participation est en baisse et les résultats se dégradent, pourtant ceux sont les A et A+ qui répondent le plus. Un plan d'action non encore formalisé va être mis en place.

**Le taux d'agents fiers d'être à la DGFIP et qui conseilleraient notre administration à la famille, aux connaissances ou tout simplement aux privés d'emploi se dégrade.**

Les agents sont moins confiants dans leur avenir au sein de la DDFIP, Ils éprouvent plus d'inquiétudes. Les agents ne se sentent pas acteurs des changements conduits au sein de la direction.

Le rôle du chef de service est plus ciblé. Le mode de management est la 2ème action prioritaire à mener pour améliorer les conditions de travail. Pas assez à l'écoute ? peut-être obnubilé par les résultats et les statistiques ! Mme la Directrice nous a expliqué que l'évolution du management est long. Une réflexion est en cours, il y a eu des formations et il va y en avoir d'autres. Il y aussi des vacances qu'il va falloir calibrer et équilibrer. **La CGT a demandé si une analyse a été faite du dernier mouvement de mutation. Il est légitime de se poser la question du SGC de Poitiers Extérieur qui va connaître un départ massif (11 mutations sur 13 demandes).** La CGT a demandé si l'équipe encadrante de ce SGC avait eu des formations « management ». **Et quelle est la réponse de la direction : eaux de Vienne ! tous les problèmes viendraient donc de là. C'est révélateur du problème d'écoute des agents, de leur mal-être et de leur souffrance au travail.**

Le manque de reconnaissance, de promotion, d'évolution et la rémunération sont les points sur lesquels les agents voudraient prioritairement des évolutions en leur faveur.

\*point 5 : **TBVS**. C'est un peu un rapport sur l'année 2022 : augmentation des fiches de signalement, des arrêts maladie de moins de 5 jours, de la vacance d'emploi. A contrario le nombre de jours mis en CET diminue ainsi que les écrêtements des horaires variables. Les agents seraient-ils moins bien au travail ? Le télétravail devient-il un mode de fuite ?

\*point 6 : Pour la CGT la e-Formation n'est pas une formation efficiente, il n'y a pas d'interactivité entre les agents. Mais surtout quelque soit le type de formation, les agents croulent tellement sous les tâches qu'ils ne prennent pas le temps de se former et avec quelles perspectives ?

\*point 7 : un effort semble avoir été fait par rapport aux remarques faites par les OS lors de la présentation au CSA Local du 04 mai mais aussi au niveau national. L'utilisation d'un scanner et d'étiquettes code-barres semble garantir l'anonymisation des copies de concours. A suivre...

\*point 8 : le budget participatif est de 30 000€. Le retour des actions n'est pas encore finalisé. Il y a eu une bonne participation des agents.

\*questions diverses :

- Les agents de Montmorillon n'ont plus de restauration collective, ils ont des tickets restaurant. La CGT a demandé si une partie du matériel serait laissé à disposition du personnel pour cuisiner ou réchauffer des plats. Il a été répondu qu'une partie du matériel allait être récupérée par l'ancien prestataire et que le reste pouvait rester à dispo.

-Châtellerauld : le bâtiment étant sous-occupé, une mutualisation des locaux est en cours avec potentiellement le CIO ou l'inspection académique. La salle de réunion va être transférée à l'étage. Mais attention à l'accès pour le collègue handicapé ! et il s'agissait de la salle « réfrigérée ».

-La CGT a demandé que les documents parviennent aux OS au moins 15 jours avant l'instance pour permettre l'étude correcte des documents.

-concernant le Contrat d'Objectif et de Moyens : 75% des indicateurs sont atteints mais la dette informatique est un point de fragilité

-le chauffage de Civray ne sera pas opérationnel cet hiver (manque de crédits)

-cas du service où les agents ont fait un signalement à l'encontre d'un collègue dont ils ont peur.

-arrivé d'un pacte au service logistique sans tuilage

-il y a eu 13 recours devant le supérieur hiérarchique et 2 en CAP nationale.

-renseignement interne ou comment obtenir les informations les plus fiables possibles.

-utilisation des véhicules et notamment de la Zoé électrique par un chef de poste pour rejoindre le siège de son service.

-la CGT est revenu sur le mouvement de mutation pour faire constater que des sites soi-disant non attractifs, comme Montmorillon, ont eu cette année plus de demande que de postes disponibles.

-les agents des services de vérification du SIP de Poitiers sont mécontents du déménagement