



## Formation Spécialisée du CSAL des 10 et 11 janvier 2024

*Début 11h10*

L'ordre du jour était chargé et la direction a tout de même convenu, après une haute lutte et un boycott généralisé, que la réunion devait se dérouler sur deux jours.

*Liminaires Solidaires – CFDT – CGT*

### *Déclaration liminaire de la CGT :*

Le directeur général Jérôme Fournel a décidé en décembre dernier de faire un boycott des négociations indemnitaires. Ce boycott capricieux est une réaction vexée aux successives répliques de l'intersyndicale aux propositions scandaleuses données pour l'attribution d'une augmentation de prime pérenne, trop microscopique pour être acceptée en l'état. Donc, Monsieur le directeur décide de bouder le dialogue social, furieux qu'il y ait une réponse en face de lui. Alors non, monsieur le directeur, souffrez que les organisations syndicales ne fussent pas des bénis-oui-oui qui s'inclinent obséquieusement à vos déclarations. Cet attermoiement unilatéral des négociations est un véritable déni de dialogue social et un mépris total envers les corps intermédiaires, tellement à la mode chez nos politiques actuels.

La rémunération est la première des sources du malaise dans les services, tel que l'affirme l'observatoire interne. Ce blocage est donc un mauvais signe envoyé par la direction générale vers les agents, qui sont touchés de plein fouet par l'inflation, non compensée par l'évolution des salaires. Même dans les hautes sphères du réseau, l'inquiétude règne chez les directeurs locaux. Nous avons appris qu'un certain nombre d'entre eux poussent le directeur général à la roue pour amener les négociations indemnitaires vers une solution beaucoup plus favorable aux agents que celle proposée initialement. Un coup de pouce significatif serait pour eux un bon signe d'apaisement, car ils se rendent compte que sur le terrain, l'ambiance est des plus morose. En matière de rémunération, les directeurs locaux ont donc leur mot à dire, nous aimerions savoir quelle est votre position sur ce sujet.

Lors de la formation spécialisée du 19 octobre 2023, l'analyse de l'observatoire interne a appelé un certain nombre de constats sur l'état de santé déplorable dans lequel se trouvait l'environnement de travail dans la DISI grand EST. Ce constat, admis par nombre de directeurs·trices, a été suivi par diverses actions censées améliorer l'ambiance de travail, notamment, la version Française des « team building » si chers aux startups, pieusement nommées « journées de cohésion ». Nous passons sur les autres artifices tels que les babyfoot ou autres colifichets dont certaines directions sont si fières d'arborer en signe d'avancée sociale. Dans le Grand-EST, citons le directeur, répondant aux questionnements sur le sentiment de dévalorisation et la perte d'implication au travail : "la DISI va davantage écouter les agents concernant leurs attentes, leurs besoins, quels seraient les besoins en aménagement pour améliorer les conditions de travail." Nous posons maintenant la question. Après trois mois de réflexion, quelles sont donc les actions concrètes que vous avez décidé d'engager dans un avenir proche ?

Parlons maintenant du calendrier des instances sociales. En ce début d'année, nous constatons un rapprochement un peu trop resserré des instances à venir. Il est évident que le dialogue social passe par une régularité des rencontres entre la direction et les organisations syndicales, mais cela pose un problème. En effet, les représentants syndicaux voient leur emploi du temps bouleversé par cette concentration des travaux d'élus. Conscients des difficultés de fixation d'un calendrier, nous demandons à la direction de faire en sorte que le rythme des instances soit mené de manière raisonnable.

Les réponses de M SAUVAGE sont du type « ce n'est pas de mon ressort », « je n'ai pas les éléments pour vous répondre »... Il ressemble un peu au commissaire Bialès dans le film « la cité de la peur », quand il répète dans toutes les langues « laissez la police faire son travail, dès que nous aurons plus de renseignements, croyez bien que vous en serez les premiers informés »

- Sur les rémunérations, il n'existe pas de solution au plan local.
- Sur la question du parking rien n'a été prévu pour l'instant, pas d'inquiétude, une communication sera faite par la direction.
- Le calendrier social est chargé car il y a des impératifs nationaux sur le CSAL emploi et le règlement intérieur (fin janvier).
- Sur l'ancien plateau EIFI de l'ESI de Strasbourg une visite des Domaines a eu lieu pour requalifier les locaux en bureaux (de préférence pour des services informatiques).
- En ce qui concerne les conditions de vie au travail, l'isolation intérieure des plafonds à l'ESI de Châlons a été réalisée. Un projet d'isolation extérieure des murs et du toit doit suivre.

- Une étude acoustique pour les plateaux AT Pro et AT Toscane doit être réalisée.
- La visite du directeur dans les 14 départements de la DISI est prévue pour voir notamment l'installation des services excentrés (CID/SIL).

La CGT a aussi posé la question de savoir s'il y a eu des actions concrètes dans le sens de l'écoute des agents et de la valorisation de leur travail. Le DISI nous a parlé peinture, travaux d'isolation et achat de mobilier. Les agents se sentent mal dans leur travail ? On va repeindre les murs en vert et ça ira mieux, chouette !

### *1° Approbation des PV 20/06/2023 et 19/10/2023 :*

Deux procès-verbaux sont à valider mais les corrections ayant été incomplètes par rapport à la réunion précédente, la direction a du revoir une nouvelle fois sa copie pour une délibération reportée au lendemain.

### *2° Examen du projet de règlement intérieur du CSAL en vue de recueillir les propositions de la formation spécialisée*

Le directeur ayant indiqué que le règlement intérieur ne pouvait pas être modifié au niveau local, la CGT a souligné l'absence de dialogue social et a demandé une suspension de séance pour en discuter en intersyndicale. Les OS en désaccord avec ce postulat ont présenté leurs amendements sous forme d'un règlement modifié et ont voté unanimement en faveur de ces propositions.

Lors du prochain CSAL dédié au vote du règlement intérieur proprement dit, nous ne nous faisons pas d'illusions sur la forme qui nous sera présentée. Rappelons tout de même que ce règlement DGFIP est une grave régression dans l'exercice du dialogue social et que l'action syndicale s'en trouve lourdement entravée si celui-ci est adopté tel quel. Vous pourrez prendre connaissance du règlement amendé par l'intersyndicale sur le site de la DISI et sur notre site local pour vous faire votre propre idée.

### *3° La sécurité des agents à la DGFIP*

La fiche présente le futur outil numérique de signalement (SignalFIP) et les dispositions qui vont s'appliquer en lien avec la sécurisation des agents du contrôle fiscal, les géomètres et les huissiers dans l'exercice de leur mission. La généralisation de cette application sera mise en œuvre dès 2024 pour tous les agents. Une demande forte émane de la part des syndicats pour être associé à cette mise en place. Par ailleurs la CGT milite pour supprimer l'anonymisation des fiches de signalement. Cette option empêche les syndicats de contacter rapidement la victime et constitue un déséquilibre d'information entre les représentants du personnel et la direction. D'autre part, ces fiches étant des documents confidentiels non diffusables, il est parfaitement inutile d'anonymiser les protagonistes sous couvert de protection des agents. Comment, en effet, prétendre protéger les victimes si les syndicats n'ont pas l'information permettant de se rapprocher d'elles ? La suite est à l'avenant, les agents ciblés seront dotés de smartphones avec une application d'alerte, des véhicules de services leur seront alloués afin d'éviter qu'ils utilisent leur véhicule personnel. Certaines directions locales ont même décidé de les doter de gilets pare-balles !

### *4° Présentation de la lettre de mission de la déléguée à la sûreté*

Cindy Champenois a été nommée en octobre 2023 et a déjà suivi l'ensemble des formations pour accomplir cette nouvelle mission. Elle travaillera en collaboration avec l'inspecteur sécurité et santé au travail (ISST) qui a visité récemment l'ESI de Strasbourg et rédigé un rapport qui sera présenté prochainement aux OS.

### *5° Point sur la visite de l'ESI de Metz*

L'administration a omis de faire le compte rendu de la visite de Metz prévu par les textes officiels. Par contre lors de la prochaine visite de site (vraisemblablement l'ESI de Strasbourg) un rapport sera rédigé en commun avec les OS.

Pour info l'absence de médecin du travail à Metz a été signalée par les OS.

### *6° Bilan national du télétravail 2022*

Déjà présenté l'an dernier, ce bilan est agrémenté de jolis graphiques en couleurs mais sans plus d'informations. La CGT a évoqué une enquête effectuée par l'observatoire du télétravail <https://www.cgtfinancespubliques.fr/content/enquete-annuelle-de-lobservatoire-du-teletravail>.

Il en ressort que le télétravail induit un problème de management chez les cadres qui rencontrent des difficultés à gérer leurs équipes en raison de ce nouveau mode de travail hybride (présentiel+distanciel) : problèmes de détection du mal-être et de collectif de travail malgré les outils de contact. Le président acquiesce tout en valorisant les formations d'accompagnement supposées donner des clés pour résoudre ces problèmes mais ce n'est pas suffisant. Il est important que les cadres puissent échanger leurs expériences dans des groupes de travail pour s'adapter à ces nouvelles méthodes.

### *7° Suivi des débits horaires*

4 agents ont été identifiés avec des débits mensuels dépassant régulièrement pour certains les 12h en négatifs, le service RH porte une attention particulière sur ces situations qui font l'objet d'un suivi.

### *8° Suivi budgétaire et des formations 2023*

L'ensemble du budget santé prévention sécurité a été entièrement consommé en 2023.

Par contre cela n'apparaît pas concrètement dans le tableau présenté. La CGT a envoyé à la direction un modèle de document plus lisible, ce qu'elle avait déjà fait auparavant mais dont il n'avait pas été tenu compte, bis repetita placent, du moins espérons-le.

Les vêtements chauds sont commandés ils sont en attente de livraison. Les sacs à dos pour les télétravailleurs et les services d'assistance font l'objet d'un sondage parmi deux modèles avant commande.

L'EIFI de Reims va avoir la possibilité de choix entre plusieurs modèles de chaussures de sécurité et celles manquantes seront livrées dès 2024. L'idéal serait de pouvoir essayer avant d'acheter.

### *9° Mise en place d'un registre des dangers graves et imminents*

Il est accessible via le site de la DISI ainsi que les coordonnées des personnes à contacter en priorité.

### *10° Suivi des accidents de service et de trajet*

Nous avons demandé à la réunion précédente de raccourcir le délai de transmission de la fiche de prise en charge des frais médicaux par l'administration en cas d'accident de service. Le président doit enfin prendre en compte cette requête...

### *11° Compte-rendu exercice incendie*

M Uteza a présenté celui de l'ESI de Besançon. La CGT a réitéré sa demande pour obtenir celui de Châlons.

### *12° Questions diverses*

Une OS a évoqué le manque de place sur le plateau de l'AT Toscane par rapport à l'AT Pro.

Les OS demandent de nouveau l'installation d'un abri fumeurs à l'ESI de Reims.

Une OS a demandé l'attribution du forfait mobilités durables pour les piétons.

La CGT a évoqué l'avenir de l'exploitation MEDOC à l'ESI de Reims suite à l'arrivée prochaine de MEDOC DB. Pas d'inquiétude pour la direction, l'exploitation va rester à l'ESI de Reims, MEDOC DB étant prévu en 2026-2027.