

Formation spécialisée du CSAL : Compte-rendu de la réunion du 3 octobre 2024

Toulouse, le 16 octobre 2024

Vous trouverez la **déclaration liminaire de la CGT** sur notre site via le lien ci-dessous :

<https://31.cgtfiancespubliques.fr/instances/formation-specialisee-ex-chs-ct/article/declaration-liminaire-de-la-formation-specialisee-ex-chsct-du-csal-31-03>

Refus et non réponses de l'administration aux questions des représentant-es CGT des personnels :

Suite à la demande de communication des **refus de formation professionnelle**, les services de direction n'ont pas la vue sur l'applicatif **SEM@FOR**. À noter que la plupart des refus se font de façon orale, mais les agents ne doivent pas hésiter à faire connaître les refus dont elles et ils font l'objet .

Sur la demande de modification des **horaires d'accès sur les sites** (15 minutes avant la première heure des horaires variables), la direction refuse de modifier et ce malgré les difficultés rencontrées par une partie des personnels (transports en commun, anticipation des bouchons par exemple). Entre les travailleurs du soir et celles et ceux du matin, il n'y a pas d'égalité de traitement. Mieux vaut être cadre à la DRFiP 31 et travailler tard le soir plutôt que de commencer tôt le matin.

La CGT demande, sans réponse à ce jour, **l'accès aux registres dématérialisés hygiène, sécurité et conditions de travail** de l'ensemble des sites.

La pétition concernant le **débordement téléphonique** de trois SIP a été remise il y a plusieurs mois. Après avoir rendu des emplois pour les centres de contact et la mission téléphonique, ces plateformes sont maintenant débordées. Effet boomerang pour les SIP dont les services sont déjà noyés ! Pour la réponse : « on calcule au plus près », on repassera !!!

Nous attendons toujours la programmation d'un **CSAL « sphère foncière »** qui a été demandé... début 2024 !

Sur la présidence de la formation spécialisée qui, réglementairement, doit être tenue par le DRFiP en personne : pas de réponse de la direction. Les conditions de travail des personnels ne seraient donc pas la priorité du DRFiP ? Pourtant ce dernier en a bien la responsabilité pénale...



Travail en mode mixte : avancement du plan d'actions

Beaucoup de choses restent à faire sur le sujet du travail en mode hybride.

La tenue régulière **d'échanges** sur l'organisation du travail en mode mixte reste à la marge : ces réunions de travail sont indispensables pour que chacun ait une idée précise de l'organisation mise en place et le maintien du collectif de travail (équilibre, lien...). En cette période (arrivée de nouveaux agents), c'est le moment d'avoir ces échanges dans l'ensemble des services.

Pour organiser ces échanges et prévenir le RPS que pourraient engendrer ce travail en mode mixte, chaque chef de service et encadrant devrait avoir lu le **guide élaboré par les acteurs de prévention**. Une courte évocation en convention des cadres est insuffisante.

Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne Centre des Finances
publiques, 17 ter Bld Lascrosses 31000 Toulouse

<https://31.cgtfiancespubliques.fr/>
cgt.drifip31@dgifip.finances.gouv.fr

Suivez-nous sur Facebook et Instagram : [@cgtfiancespubliques31](https://www.facebook.com/cgtfiancespubliques31), Twitter [@CGTfip31](https://twitter.com/CGTfip31)

Ce guide est évoqué dans plusieurs points du plan d'action. Qui l'a lu et a mené une réflexion aboutie sur ce sujet ? De plus, le téléphone professionnel ne doit pas être une option pour le télétravail. À défaut cela peut générer des tensions dans les services.

Sur le management et le suivi des missions, la formation (évolution des pratiques managériales) « Relation chef de service et adjoint », doit être beaucoup plus suivie : la coordination au sein des équipes encadrantes est un élément indispensable pour permettre une organisation fluide et continue. Le suivi des missions en télétravail doit être basée sur la confiance et la transparence et non pas sur un suivi qui s'apparente à du flicage, surtout quand il ne concerne qu'une partie du personnel (dérives et traitement discriminant). Le télétravail ne peut être une variable d'ajustement des manques d'effectifs dans les services.

Abordons également **le tutorat** et ses difficultés à l'assurer en mode mixte avec des nouveaux agents. Il est à noter que le tutorat concerne aujourd'hui les apprentis, étudiants, services civiques... avec toujours moins de moyens, consécutifs aux suppressions d'emplois et restructurations. Les tuteurs qui travaillent en mode mixte, entraîne, mécaniquement, des difficultés à former, mutualiser. Ajoutons, à l'inverse, le départ de sachants qui n'ont pu partager leurs connaissances avant leur départ en retraite.

Nous avons demandé la liste des maîtres d'apprentissage, rémunérés pour l'occasion, qui, la plupart du temps, délèguent le tutorat des apprentis aux agents du service...

Sur les GT par type de service sur l'organisation du travail, on note que seulement 50 % des services de la direction réseau, qui regroupe l'ensemble des services de gestion et qui subissent le plus de contraintes (accueil physique du public notamment), ont participé...

Sur les besoins en matériel, le poste de télétravailleur doit être à l'identique que celui en présentiel, ceci pour prévenir les TMS : cela passe par un double écran en plus du PC et un fauteuil. Par exemplarité, des actions de cofinancement ont été décidées en formation spécialisée pour l'achat de fauteuils, de valises ou bien de sacs-à-dos. Il faudra continuer.

Enfin, un véritable **retour d'expérience annuel doit être fourni aux membres de la FS** avec un chiffrage précis par service (extractions Sirhius avec jours fixes, jours flottants, jours exceptionnels, nombre de jours/agents), la tenue de réunion de travail sur ce thème et les retours ou observations des télétravailleurs et non télétravailleurs pour pistes d'améliorations.

Rapport annuel de la médecine de prévention 2023

Depuis le mois d'octobre 2023, une infirmière dédiée, a rejoint l'équipe et assure les visites quinquennales classiques. Cela permet de dégager du temps pour des interventions sur les sites (informations sur la prévention, organisation d'ateliers). Sa présence est très utile et appréciée.

La médecin, après avoir commenté l'ensemble des chiffres et statistiques concernant l'activité en 2023, a relevé la hausse importante du nombre d'agents en situation de souffrance (santé mentale). Elle a mis en avant les restructurations incessantes avec toutes les conséquences sur les agents, ceci dans un contexte de densification des espaces de travail. Elle a proposé la tenue d'un groupe de travail autour des agents d'accueil. La direction est restée muette sur les problématiques soulevées... **La CGT salue la position des médecins du travail, qui n'ont cessé d'alerter la direction sur les méfaits des restructurations sur la santé des agents.**

Bilan périodique des fiches de signalement

Nous avons, à nouveau, demandé la levée d'anonymisation des fiches afin de mieux les appréhender en instance. « On attend la circulaire », nous répond l'administration. Quand la confiance envers les représentantes et représentants des personnels est au sommet !!! De toute façon, avec la connaissance du terrain qu'ont les représentants CGT, l'anonymisation ne rime à rien, à 85 % on sait de quoi et de qui il s'agit !

Encore des fiches qui nous ramènent aux mêmes problématiques à savoir les lieux d'accueil du public et le manque d'effectifs dans les services qui ont des conséquences sur les charges de travail et la qualité de l'accueil des usagers. Les plages horaires réservées à l'accueil en flux se sont réduites, les usagers ont du mal à joindre les services et on s'étonne des tensions dans nos espaces d'accueil.

La CGT demande à la direction d'intervenir pour faire une demande de modération des commentaires Google sur les accueils, notamment à la Cité.

Les sujets de tensions et les déclarations d'incidents entre collègues se multiplient. Dans ce cas, ce n'est pas l'appli « Signalfip » qu'il faut utiliser mais tout autre support (courriel, fiche de signalement disponible sur Ulysse 31...).

Nous avons demandé la communication des actions faites pour les victimes : un courriel ou un appel téléphonique de soutien est fait systématiquement.

Immobilier : Balma, nouvelle Cité, Rangueil, Mirail, accueil de proximité

CFP de Balma : catastrophe annoncée par tous !!!

Le PNAC est transféré sur le bâtiment occupé actuellement par le SGC Couronne Est, le SIP et le SIE de Balma. Le PNAC est éclaté sur trois niveaux, ce qui n'est pas du tout fonctionnel. De réelles disparités de surfaces sont relevées (un bureau de 20m² pour un agent, un espace de 48 m² pour six agents). Au niveau du SGC, même chose, des espaces à 40m² pour 5 agents par exemple. Sous couvert d'économie de loyers, l'administration densifie les espaces de travail de façon disparate. Des espaces inconfortables sont créés, ce qui va inciter les agents à se réfugier quand ils le peuvent vers le télétravail, qui, on le rappelle, ne peut être une variable d'ajustement des restrictions immobilières décidées par le gouvernement. Même la direction a convenu que c'était un projet très insatisfaisant...

CFP de Rangueil : le transfert du pôle de recouvrement spécialisé (PRS) sur le site ne se fait pas dans la transparence. Les brigades voient leurs espaces se densifier. Ces nouvelles conditions amènent une dégradation des conditions de travail pour le partage des connaissances et la mutualisation des pratiques. Attention à l'isolement des collègues !

Nouvelle cité administrative : la CGT demande la programmation d'une visite d'une délégation du CSAL en formation spécialisée dès que possible. Demande faite sur les dates précises de déménagement des services de la DRFiP (le transfert du RIAT notamment en dépend). Toujours pas de plans clairs et précis détaillant les espaces réservés aux services de la DRFiP. La demande en est officiellement faite dans cette instance. Autre point : les réunions au sein de chaque service visant à définir et attribuer les futurs espaces de travail ont-elles été programmées ? Un suivi par la direction est-il prévu ? Enfin, la direction dispose-t-elle d'informations particulières sur l'existence de projets d'améliorations des circulations aux abords de la Cité (mobilités douces, lignes de bus, accès PMR, sécurisation du trajet entre station de métro Jolimont et l'entrée principale). Une réunion aura lieu en préfecture le 20 novembre prochain.

CFP du Mirail : Les collègues du PCR de Toulouse Mirail, actuellement basés à la Cité administrative, sont amenés à rejoindre le site du Mirail courant premier trimestre 2025. Les collègues sont toujours en attente de la validation de la proposition faite par l'ensemble des chefs de service du site concernant les modifications des espaces de travail dédiés.

La direction précise qu'il y a une forte pression de la part de la direction immobilière de l'État (DIE) sur le besoin de densification sur ce site. D'ailleurs, nous avons appris aux représentants de la direction qu'une délégation de l'INPI s'était rendue sur site pour voir s'il y avait possibilité de s'y installer... Un nouveau mépris pour les agents ! Visite de l'ISST demandée par courriel et lors du GT DUERP / PAP. Enfin, un début de réaction avec visite sur site en attente de programmation... début novembre ?

Accueils de proximité (ADP) : la CGT a souhaité faire un point d'étape dans l'ensemble des ADP sur la sécurité et les conditions de vie au travail des agents amenés à y travailler. Par exemple :

– **ADP de Cugnaux** : France services depuis 2024 les mardi et mercredi, le matin en flux, l'après-midi en rdv, de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 16h30. Très bonnes relations avec l'équipe sur place. Désormais un seul bureau situé au 1^{er} étage. Il y a actuellement trois volontaires qui assurent cet accueil qui se fait désormais dans les locaux du CCAS, après avoir été au SGC de Cugnaux. L'agent se retrouve seul directement au contact des usagers, au fond d'un espace, sans chemin de fuite en cas d'incident et avec du personnel « extérieur » à la DGFIP éloigné du poste. Pas de gestionnaire de file d'attente, simplement un système de tickets durant la campagne IR. Manque d'information quand il y a un exercice d'essai d'alarme ou bien lorsqu'un intervenant extérieur doit venir (ex : lavage des vitres). Au niveau matériel, il y a régulièrement des problèmes de réseau (partage avec téléphone pro), ce qui met en difficultés l'agent. D'autre part, seul un casier roulant permet d'entreposer du matériel « DGFIP », en conséquence les trois agents ont été dotés d'une imprimante portable. Les agents doivent à chaque permanence amener une imprimante, se préoccuper des toners... Une armoire à disposition dans l'espace dédié permettrait d'y entreposer imprimante, toner, brochures, fournitures, etc. Les conditions d'exercice au niveau sécurité, matériel, sont dégradées depuis le passage en France services. Problème du raccourcissement des durées de rdv (15 minutes).

– **ADP de Verfeil** : la situation s'améliore. La mairie a mis un nouveau local à disposition et a rétabli des conditions d'accueil correctes.

5 - Budget (dont formations)

Avis défavorable unanime pour l'action sur le mur du CFP de Colomiers et le point sur le cendrier mural de la place Occitane. Avis favorable pour les 3 autres actions.

Une intervention a été nécessaire pour préciser les méthodes de travail et de validation des budgets. La confiance et le respect doivent être préservés et on ne peut revenir sur des engagements ou des votes décidés avec l'avis de l'ensemble des représentantes et représentants.

6 - Questions diverses

L'opération de désamiantage de la loge gardien place Occitane a été lancée suite à obtention du financement. Le gardien et sa famille seront contactés.

La médecin du travail présente demande une formation amiante pour l'équipe BIL.

Comme déjà demandé à plusieurs reprises, la CGT réitère sa demande de CSAL sur la sphère foncière. La direction répond oui mais pas tout de suite.

Sur le manque de TONER, vigilance demandée sur la gestion des stocks

Fin des débats 18h30

Prochaine séance le 18/11/2024

Vos représentant-es CGT CSAL en Formation Spécialisée

*Jean-Marc Servel Stéphane Boy, Estelle Mollo-Gene,
Emmanuelle Planque, Julien Maurel, Nathalie Crozet*