



COMPTE-RENDU CSAL DORDOGNE DU 22 JUIN 2023

Après lecture de notre déclaration liminaire, le Président de l'instance, en l'absence de M BIANCHINI, M FAGUET propose de dérouler l'ordre du jour.

Point n°1 - Election des représentants du personnel au conseil médical :

L'élection des quinze représentants des personnels au conseil médical se déroule conformément aux nouvelles règles.

Point n°2 – PV du CSAL du 16 mai 2023 :

Le procès-verbal du dernier CSAL est approuvé à la majorité des votants. Vos élu.es n'ont pas pris part au vote dans la mesure où nous l'avions boycotté.

Point n°3 (pour avis) – Déménagement de la TS de Boulazac :

M DESHAYES-SURCIN rappelle les conditions de la venue de feu la Trésorerie Amendes de Boulazac vers Périgueux qui, outre le lieu de son implantation, la verra également changer de dénomination pour celle de Trésorerie Médico-Sociale de Périgueux : la réalisation de travaux d'amélioration, notamment le changement des « groupes froid » du bâtiment A de la cité administrative en panne depuis deux ans, en contrepartie de la « densification » des effectifs sur le site.

Vos élu.es ont dénoncé ce qui s'apparente à une forme de chantage sur les conditions de travail : accepter plus de promiscuité en échange de la possibilité de travailler dans des bureaux dont les températures pourront être inférieures à 30°C. Nous avons également mentionné cette obsession qu'entretient la DG, gangrenée par le politique, pour la limitation de la dépense sans jamais débattre des ressources à allouer aux services publics et aux agents qui le rendent. Nous avons enfin souligné que cette politique de baisse des coûts revenait à faire subir une forme de maltraitance continue aux agents, à partir du moment où cela « rapporte » financièrement à l'État.

Rappelons que les normes d'occupation des bureaux ne sont qu'indicatives et non contraignantes pour les employeurs. Cependant, les recommandations issues de la norme Afnor NF X 35-102 fixent un cadre de référence qu'il peut utiliser. Ainsi, il est préconisé de respecter une surface minimale de travail de 11 m² par personne et de 15 m² par personne dans un espace bruyant (par exemple, dans les centres d'appels téléphoniques). Par ailleurs, Dans les espaces fermés, il est recommandé de limiter le regroupement à 5 personnes qui partagent de manière stable des objectifs de travail en commun. Cela doit correspondre, par exemple à un groupe de travail homogène avec des objectifs et commandements communs, un type de tâches proches, une stabilité du groupe.

Nous vous passons les préconisations en matière de superficie, de longueur en fonction de la largeur, etc. Il fut un temps où l'antenne immobilière de Toulouse se déplaçait, où il était fait appel à des ergonomes. Il faut croire que les conditions matérielles de travail en matière immobilière sont désormais considérées comme un sujet relativement négligeable.

Enfin, sont évoquées les conditions de travail des agents devant assumer la mission « amendes » qui reste dévolue à la trésorerie. Les agents utiliseront le bureau qui fut, jusqu'à la « période Covid », utilisé par le SPFE pour sa mission « enregistrement ». Il a été prévu de monter une vitre de séparation en verre feuilleté au-dessus de la banque d'accueil. Ces collègues se retrouvent dans la même zone que les collègues travaillant à l'accueil généraliste, mais séparés de leurs collègues de service.

Votes :

Contre CGT

Abstention Solidaires, FO, UNSA

Vos élu.es ont voté contre car les conditions du transfert, plus que perfectibles, induisent une dégradation des conditions matérielles de travail, non seulement pour la Trésorerie, même si le fait de quitter un plateau n'est pas une mauvaise chose, mais aussi pour le SIE de Périgueux qui doit désormais, lui aussi, faire entrer ses agents au chausse-pied dans certains bureaux.

Point n°4 - TBVS :

En préambule, la Direction s'interroge sur les indications qui lui paraissent contradictoires entre le TBVS (Tableau de Bord de Veille Sociale) et l'Observatoire Interne 2023. Dans le premier, les indicateurs ne semblent pas faire apparaître de dégradation particulière des conditions de travail, alors que le second interpelle par le pessimisme, la perte de sens des agents dans l'exercice de leurs missions.

La cécité réelle ou supposée de notre hiérarchie nous paraît affligeante. Il ne faut pourtant pas trop se contorsionner (cérébralement parlant !) pour comprendre que les agents « absorbent » de moins en moins facilement les manquements de la hiérarchie. Outre un sens du service public qui s'étirole (est-ce le but recherché par les décideurs nationaux ?), une conscience professionnelle de plus en plus mise à mal car ne trouvant pas à être récompensée (au contraire), le vivier des « sachants » et des anciens encore imprégnés de la culture du service public commence à se tarir. Bientôt, nos hiérarques s'étonneront d'un turn-over inédit chez des agents fonctionnaires ou contractuels ayant perdu le sens de leurs missions et réalisant une mission dans un seul et unique but : obtenir une rémunération. Terminée l'implication professionnelle, terminé le sens du service au public, terminé le sens du collectif de travail. Bonjour l'effondrement...

Point n°5 (pour avis) – Diagnostic télétravail :

Point n°6 – Feuille de route départementale sur le télétravail :

Il s'agissait de faire un bilan sur la mise en place du télétravail en mode « normal » dans nos services. C'est pourquoi il avait été demandé aux chefs de service de réunir leurs agents après leur avoir fait remplir un tableau relatif à la mise en place de cette nouvelle modalité de travail, et d'échanger afin de déterminer, avec eux, ce qui fonctionnait et ce qui devrait être amélioré.

La direction se félicite du fait que la quasi-totalité des agents de la DDFiP Dordogne sont satisfaits du télétravail. Nous leur avons fait remarquer que le télétravail étant une modalité de travail mise en place sur volontariat de l'agent, et non de manière imposée, il était assez logique d'y trouver une immense majorité de satisfaits ! La Direction dit être consciente des difficultés pouvant être rencontrées dans l'organisation des missions, mais estime que ces sujets sont de mieux en mieux abordés et réfléchis ; et que la banalisation des tâches entre télétravailleurs et travailleurs en présentiel éloigne le spectre des tensions entre les agents. Vos élu.es ont malgré tout souhaité rappeler que, même si un certain nombre de collègues choisissent le télétravail pour limiter leurs trajets, une quantité non négligeable d'agents choisi de télétravailler par lassitude à se retrouver au sein du collectif de travail, et parce que le travail au bureau devient source de souffrance : réaliser certaines tâches depuis chez soi permet d'accepter plus facilement cette situation. La Direction estime, quant à elle, que s'il est possible que cette situation existe, elle n'est que très exceptionnelle.

Vote

Contre /

Abstention Solidaires, CGT

Pour FO, UNSA

Vos élu.es se sont abstenus car, sans remettre en cause certaines avancées offertes par le télétravail, les situations sont trop individuelles pour délivrer un avis aussi tranché sur la question. En outre, l'entièreté des sujets sous-jacents, tel que l'organisation de travail des services concernés, la gestion des demandes de télétravail par une procédure permettant d'invisibiliser les refus restent des thématiques tues ou minimisées par la direction.

Point n°7 - Bilan de la campagne d'évaluation professionnelle :

Pour la direction locale, hormis un gros bug en début de campagne, et des problèmes d'interprétation des directives ayant obligé la DG à rédiger une note pour expliquer aux évaluateurs qu'aucune directive n'avait été donnée pour abaisser les « profils croix » des tableaux synoptiques des agents, tout s'est bien déroulé. Pour elle, il s'agit d'une année de transition avec ses déboires naturels... Elle relève enfin qu'aucun recours en CAP (il ne reste plus que la CAP nationale) n'a été enregistré pour la DDFiP Dordogne.

Il est à noter que la procédure d'évaluation des agents est appelée à évoluer dès l'année prochaine. Si cela aurait déjà dû être le cas en 2023, l'information arrivée tardivement dans les directions a suscité son ajournement par décision du directeur départemental. Mais dès 2024, les agents de catégorie C et B seront évalués par le cadre A encadrant et non plus par le chef de service, A+. Ce dernier deviendra alors l'autorité hiérarchique auprès de laquelle toute contestation sera formulée.

Point n°8 – Questions diverses :

Il est demandé à la direction d'éviter de concentrer les convocations d'instances sur un laps de temps aussi court.

La question des missions relatives à la REOMI (Redevance d'Enlèvement des Ordures Ménagères Incitative) est abordée. Le Président nous indique que le taux de recouvrement spontané des factures (taux partiel, car les factures ont été envoyées de manière échelonné sur dix semaines et que l'ensemble des prélèvements ne sont pas encore connus) tend à montrer que le recouvrement est moins pire que prévu même s'il est très loin d'être satisfaisant. Aujourd'hui, il s'élèverait à environ 70 %.

Par ailleurs, le taux de retour de factures par La Poste en tant que « pli non distribué » s'élève à un peu plus de 7 %. Avec un budget prévisionnel réalisé à partir d'un montant de produits issu d'un taux de recouvrement sur factures proche des taux de recouvrement des impôts ou produits locaux, le SMD3 risque devoir constater un trou immense. Quelles en seront les conséquences ? Un surcroît de travail énorme pour les collègues EDR affectés à cette mission. Aujourd'hui, un vacataire est venu renforcer l'équipe depuis le début du mois, et durant tout l'été.

Vos élu.es au CSAL du 22/06/2023

Isabelle FARNIER, titulaire

Olivier DARRIN, titulaire

Frédéric LAVILLARD, suppléant