



## DÉCLARATION LIMINAIRE FS-CSA-L DU 10 OCTOBRE 2023

Madame la Présidente,

Au préalable, nous vous interpellons madame la présidente sur le délai d'envoi des documents qui est trop court, sachant qu'il s'accompagne de la convocation des trois instances (CDAS, CSA-L et FS) dans un délai de quinze jours. Bien que le règlement intérieur de cette instance ne soit pas encore voté, nous vous rappelons qu'un délai de huit jours (dont 6 jours ouvrés) pour préparer un tel comité nous semble un peu bref compte tenu des ordres du jour à rallonge.

Dans le cadre du nouveau règlement intérieur du CSA-L à venir, nous réitérons donc les demandes suivantes :

- un délai minimum de 15 jours pour la consultation des documents ;
- un délai de préparation du double de la durée de la réunion ;
- un délai égal à la réunion pour le compte rendu.

Concernant le Programme annuel de Performance (PAP) 2023-2024, l'examen des 35 lignes retenues appelle de notre part les remarques suivantes :

- Catégorie n°6 – Risque d'incendie : L'obligation pour chaque agent de suivi dans les 3 ans de la formation guide-file/serre-file est une mesure très positive, et permettra de repenser l'organisation collective face à ce risque dans un environnement de travail hybride. Si l'obligation (Ctrav., art. R.4227-37 à R.4227-40) d'effectuer des exercices tous les 6 mois à un an est globalement atteinte, nous suggérons, pour en améliorer l'efficacité, que ces exercices soient effectués dans des conditions réalistes de mise en situation, encadrés par des professionnels de la lutte contre les feux, de manière à ce qu'ils soient pris au sérieux par tous et améliorent vraiment la culture commune en matière de risque d'incendie.

- Catégorie n°7-2 – Risque lié à l'environnement sonore : Les risques liés au bruit concernent principalement les grands espaces ouverts de travail, notamment celui du SIE de Louviers. Pour y mettre fin, nous suggérons que soit engagé sans tarder le déploiement des nouveaux espaces de travail préconisés pour « l'immobilier public de demain » par la Direction de l'Immobilier de l'État (DIE), qui prennent en compte l'obsolescence de ces grands plateaux dans une organisation du travail à caractère plus dynamique et hybride. À ce titre, qu'est-il déjà envisagé pour le réagencement post-travaux de désamiantage à Louviers ? Pour le futur site du SIP de Vernon ?

- Catégorie n°7-4 – Risque lié à l'environnement thermique : Les risques thermiques ont cette année été repris au PAP, et concernent étonnement Évreux-Politzer, site qui a pourtant connu des travaux récents d'amélioration thermique bâtimentaire. Comment l'expliquez-vous ?

Aussi, nous suggérons qu'une politique de rénovation thermique bâtimentaire soit

mise en œuvre rapidement dans notre direction. Concrètement, il conviendrait par exemple d'étendre sans délai le Programme 348 de rénovation des Cités administratives afin d'y inclure celle oubliée d'Évreux.

À ce titre, quels sont les projets de rénovation thermique que vous portez pour la DDFiP de l'Eure pour les prochaines années ?

– Catégorie n°10 – Risques psycho-sociaux : Les agents font remonter depuis des années leur mal-être et les situations à RPS sans qu'il n'y ait la moindre amélioration. Pis, la détérioration s'amplifie par endroit et le syndrome France Télécom guette.

Si la Direction s'était montrée défavorable en 2022 à la reconduction systématique chaque année d'un budget spécifique de recours à un psychologue du travail comme à Louviers, sous-entendant l'apport relatif de cette intervention extérieure et l'existence d'autres dispositifs à la DGFIP telle la médiation sociale, nous y sommes toujours favorables.

Nous observons d'ailleurs que la Direction de l'ENFiP lance avec un certain enthousiasme un audit RPS général, soulignant son caractère « original, objectif et totalement indépendant » qui sera mené par l'association EIPAS qui interrogera jusqu'à 25 % des agents. À bon entendeur.

– Catégorie n°11-5 – Risques d'agression des agents : Les situations d'exposition sont le plus souvent liées au contact avec les usagers dans le cadre des missions, même si de rares cas d'agressions entre agents sont aussi à déplorer. Ces situations peuvent hélas aboutir à des ignominies, comme la séquestration et le meurtre de nos collègues du Pas-de-Calais. En réponse à cette tragédie, le Directeur Général a fait diffuser deux notes de service le 27 septembre 2023 appelant à l'application du **principe de tolérance zéro** en matière d'atteinte à la dignité, à la probité, au respect ou d'agression des agents. Nous attendons donc de la DDFiP 27 qu'elle applique sans réserve ces nouvelles directives.

Par ailleurs, quand les agents de la BCR auront-ils leur gilet pare-balles ? Les vérificateurs, huissiers et géomètres se verront-ils mis à disposition des véhicules de service pratiquement utilisables, et des téléphones portables avec dispositif de signalement d'urgence ? Dans l'affirmative, quand ? La Division du contrôle fiscal est-elle en rapport avec les forces publiques civiles ou militaires pour activer, si besoin dans l'urgence, l'assistance aux agents prévue à l'article L46 du LPP ?

Aussi, concernant ces deux derniers risques, si les participants aux différents groupes de travail DUERP/PAP disposent de toute latitude pour amender et compléter le PAP, ce dernier n'est qu'un outil général de prévention en amont ; le PAP ne peut se substituer à l'autorité hiérarchique pour faire cesser les situations à risque psycho-social ou d'agression lorsqu'elles émergent puis se matérialisent concrètement, et pour laquelle elle a une obligation de résultat.

Or, nous observons que malgré les alertes et adresses à la Direction de l'ensemble des acteurs de la prévention depuis 2022, il arrive en la matière qu'elle n'agisse pas, voire pour le cas du management toxique à la MDMAC, qu'elle nie éhontément la situation. Outre le départ forcé de nombreux agents en souffrance, cette dénégation inactive aura hélas coûté des lésions psychiques graves et durables, non prises en charge pécuniairement par l'administration, pour au moins un agent. Vous comme nous, n'avons plus qu'à espérer qu'il n'y en aura pas d'autres à l'avenir. Prions !

Comme ces dernières années, nous déplorons donc le manque d'engagement et de diligence de la direction sur la problématique des RPS et des agressions des agents, spécifiquement dans la prévention des situations émergentes et émergées de ces risques.

Nous sommes en attente de vos réponses sur ces sujets lorsque nous arriverons à ce point inscrit à l'ordre du jour.