

Monsieur le président,

Lors du CSA du 16 mai 2023, à l'instar de ce qu'ont fait nos élus au CSA de réseau du 28 avril 2023, nous avons déposé localement un droit d'alerte concernant l'informatique à la DRFiP 31, qui, sur l'ensemble du territoire, génère pour les personnels, au quotidien, des risques psychosociaux de nature à altérer leur santé de manière durable. Pas un mouvement de cils, pas une remarque du président de l'instance et directeur régional concernant cette alerte, alors que chaque jour, les fenêtres « pop up » de l'ESI rythme la vie des collègues, prévenant de l'indisponibilité de telle ou telle application pour une heure, une journée ou plus. À titre d'exemple, une statistique faite par un responsable de SIE en 2019 avait établi que cette année-là, seulement 11 journées de travail s'étaient déroulées avec la totalité des applications de la sphère professionnelle en fonctionnement.

Nous attendons donc un peu plus qu'une simple réaction de votre part à cette procédure. Nous vous demandons de l'annexer au procès verbal de cette formation spécialisée.

L'ordre du jour de cette formation spécialisée est mince et c'est peu de le dire !

Concernant les **travaux de l'accueil de Saint-Gaudens**, nous sommes surpris de ne pas avoir de plan à ce stade. Au vu de la précision de la présentation concernant certains aspects, il nous semble peu probable que la DRFiP n'ait pas une petite idée de la localisation des différents postes d'accueil. Nous avons abordé la question, en questions diverses du CSAL, d'une salle de convivialité et de restauration pour les agents du site. Nous attendons des engagements de votre part sur ce sujet, intégrant à la réflexion le lieu de réception des visites médicales (qui pourrait, peut-être, avoir lieu dans la salle de réunion si la réglementation ne l'exclut pas ?)

Nous souhaitons également revenir sur les conditions dans lesquelles s'est déroulée et se déroule encore **l'accueil de la campagne IR 2023**. Des files d'attente à n'en plus finir dès 8h du matin, liées à un accueil en déshérence sur l'ensemble des créneaux (du fait du manque de personnels, bien évidemment). « *On est reçu comme du bétail* » est la réflexion d'un usager, fort calme au demeurant, dans la file d'attente de la Cité administrative. À l'heure où le gouvernement communique abondamment sur « En avoir pour ses impôts », les contribuables qui ont besoin de nos services depuis quelques mois ont, justement, la fâcheuse impression qu'ils n'en ont pas pour leurs impôts. Et ils ont, bizarrement, la même impression s'agissant de l'école, de l'hôpital, des transports ...

Nous aborderons aussi, dans le cadre des questions diverses plusieurs points en lien avec l'immobilier :

Sur **la circulaire de la première ministre** du mois de février dernier qui instaure « le nouveau ratio unique d'optimisation immobilière », exprimé en surface utile brute (SUB) , l'objectif de l'État est très clair. L'organisation des espaces de travail sous la forme : poste de travail / salle de réunion est dépassée. Sous couvert d'une optimisation des surfaces, un seuil et un plafond de surface par agent sont désormais mis en place. Le seuil de 16 m<sup>2</sup> par agent, mis en avant par cette circulaire, est trompeur : la surface prise en compte est celle du poste de travail proprement dit mais aussi celle des salles de réunions, des espaces de restauration et de l'ensemble des espaces communs, tout cela accompagné d'une rationalisation du décompte du nombre de résidents.

Cette circulaire précise même que « *la conception des aménagements des espaces de travail constitue un levier d'accompagnement voire d'accélération* » des transformations. Une sorte d'inversion de la hiérarchie des normes en méthode. On conçoit des espaces de travail en fonction des objectifs de surface et on se débrouille avec par la suite !?!

Nous vous demandons d'ouvrir la discussion sur la façon dont va être appréhendée cette circulaire localement puisque cette même circulaire met en avant le caractère « *impératif qu'une liberté soit laissée aux occupants quant à la manière d'allouer* » les surfaces de travail en y associant les agents et les acteurs de prévention.

Cette discussion sera également l'occasion d'évoquer **l'étude immobilière** commandée par la direction auprès de la société Otéis qui concerne les services implantés à Toulouse et Balma. Le questionnaire adressé à l'ensemble des chefs de service concernés était à retourner pour le 12 avril 2023. Ce questionnaire concerne l'existant mais aussi les souhaits des services en termes d'évolution des espaces de travail. Nous constatons, une nouvelle fois, que peu de chefs de service ont consulté les agents pour y répondre. Nous vous demandons de réitérer votre demande auprès des chefs de service concernés, en insistant sur le fait que, l'ensemble des équipes doit y participer.

**Le SGC de Boulogne-sur-Gesse** accueille au 1<sup>er</sup> septembre 2023 la mission de l'hôpital de Saint-Gaudens accompagné d'un transfert d'emplois de six équivalents temps plein. Les locaux de Boulogne-sur-Gesse ont-ils la capacité d'accueillir ces nouveaux collègues dans de bonnes conditions? Où en êtes-vous de votre réflexion ? Peut-être comptez-vous ne pas pourvoir la totalité des emplois pour garder de la « SUB » (surface utile brute) en réserve ? À cette heure, nous constatons qu'aucun plan ne nous a été communiqué concernant ce site.

Par ailleurs, nous avons demandé, officiellement, depuis de nombreuses semaines une visite du CSA FS 31 sur le site de **Muret**, plus précisément du bâtiment B (sachant que le lundi est un jour à privilégier). Nous demandons qu'une date soit enfin validée dans cette instance.

Sur les **fiches de signalement**, nous allons être plus insistants. Les retours de l'administration concernant ces fiches sont, à notre sens, à formaliser par écrit. En effet, sans dire que la DRFiP n'agit pas, le manque de retour formalisé des suites données ne permet pas d'en apprécier concrètement l'efficacité. L'administration doit prendre des engagements forts concernant cette procédure qui doit continuer à être portée auprès de l'encadrement et de l'ensemble des collègues car trop de situations n'aboutissent toujours pas à cette démarche. Il en va de la confiance des agents dans la procédure et de la nécessaire réaffirmation de notre rôle d'agent du service public auprès des usagers lorsque leur attitude est à l'origine du signalement.

**L'IFOP a publié le 11 avril 2023 une enquête : plus d'un salarié sur deux voit sa santé mentale et physique affectée dans le cadre de son métier et le stress en est l'une des principales causes.**

La majorité des salariés français continuent d'estimer exercer un métier susceptible d'avoir un impact négatif sur leur santé mentale (62 %, dont 21 % « tout à fait ») ou leur santé physique (52 %, dont 22 % « tout à fait »). Parmi les motifs impactant le plus leur santé mentale aux yeux des salariés concernés figurent, avant tout, les situations de stress

(pour 67 % d'entre eux), une charge de travail trop importante (51 %) ou encore un manque de reconnaissance (46 %).

En parallèle, sur le podium des motifs affectant la santé physique des salariés concernés se trouvent d'abord un ou plusieurs gestes répétés régulièrement (pour 44 % d'entre eux), suivis d'une ou plusieurs positions de travail adoptées fréquemment (37 %) ou encore de situations de stress (37 %). Le stress qui, dans l'imaginaire collectif, est davantage perçu comme toxique pour la santé mentale des salariés, a donc, en réalité, des conséquences tout aussi dramatiques sur leur santé physique.

L'absentéisme généralisé est encore trop souvent perçu comme tabou, et donc mal vécu par les salariés concernés. Les salariés arrêtés culpabilisent et ont souvent des pensées anxiogènes liées au travail durant leur arrêt : deux tiers d'entre eux (69 %) s'inquiètent notamment que celui-ci complique l'organisation du travail de leurs collaborateurs et 61 % qu'il les pénalise en matière de rémunération. Les salariés arrêtés pensent donc d'abord à leur équipe plutôt qu'à leurs intérêts personnels et à leur situation financière, preuve de leur investissement dans leur travail et de leur réticence à le délaissé, même lorsqu'ils n'ont pas le choix et ne sont plus en mesure d'assurer leurs missions.

Nous voyons bien que la tendance à la dégradation des conditions de travail impacte tous les secteurs professionnels.

Dans une période où le gouvernement s'entête à vouloir imposer deux ans fermes de plus au travail pour l'ensemble des salariés, il n'est pas question d'accepter en sus la baisse constante de notre reste disponible mensuel, rogné mois après mois par l'inflation.

**Nous appelons à ce titre l'ensemble des agents de la DRFiP 31 à exprimer une nouvelle fois leur rejet de la contre-réforme inique des retraites par la grève et la participation aux manifestations interprofessionnelles du 6 juin prochain, à l'appel de l'intersyndicale nationale . Profitons en également pour exprimer par tous les moyens possible à nos dirigeants le rejet des politiques d'austérité mortifères pour le service public et les agents qui en ont la charge quotidienne.**

Il n'est pas question non plus de continuer à accepter la dégradation de nos conditions de travail, notamment du fait des suppressions d'emplois mais aussi de la concentration du public dans nos accueils sur des plages de plus en plus réduites, mettant en tension les collègues qui exercent ces missions. **Exprimons le ce jour là et les jours suivants à notre direction par des motions, des pétitions, des cahier revendicatifs transmis sur la situation quotidienne de nos services !**

Sur ce sujet, nous vous demandons de tenir une réunion de la commission RPS avant la période des congés d'été.

Enfin, toujours sur ce sujet des risques psycho-sociaux, la CGT fera une proposition innovante au cours de cette réunion de la formation spécialisée.