



Compte rendu CSAL du 27/03/2024

Ordre du jour :

1. VOTE DU CSAL

- 1.1 Approbation du PV du CSAL du 24/11/23
- 1.2 Budget exécuté/budget prévisionnel 2024

2. INFORMATION DU CSAL

- 2.1 Mise en place du CCPRO de Carpentras au 01/09/2024
- 2.2 Réorganisation du Pôle Contrôle Expertise (PCE) au 01/09/2024 Avignon
- 2.3 Bilan télétravail 2023 et premiers retours sur les préconisations départementales en matière de télétravail.

Les trois organisations représentatives du département ont lu une déclaration liminaire. La nôtre est jointe à ce compte-rendu.

Point 1.1

Le PV du CSAL du 24/11/2023 a été approuvé à l'unanimité.

Point 1.2 Budget

Le Directeur nous a annoncé une diminution de 5 % du budget alloué à notre direction et, information de dernière minute, le budget subit une seconde baisse de 5 %. Au total, il va falloir fonctionner avec 10 % de budget en moins (140 000€ sur la dotation « agents » de la DGF) et apprendre à faire des économies !

Il n'y aura pas de « bonus » pour l'installation du CCPRO à Carpentras, du coup pas de travaux supplémentaires pour le parking, par exemple.

Le Directeur a indiqué, de fait, une revue assez sévère des dépenses et nous a annoncé une série de mesures qu'il comptait mettre en place afin de parvenir à réaliser ces économies.

Les engagements pris pour les travaux de la cité (hors dotation P348) seront tenus, pour le reste il y aura 0€ de travaux pour la fin de l'année. De fait, le CFP de Carpentras ne bougera pas comme cela avait été envisagé.

Frais d'affranchissement :

Il nous a été précisé qu'il fallait utiliser des enveloppes aux normes afin de limiter un surcoût facturé par la poste. Les envois effectués par les services seront contrôlés afin de vérifier le respect des consignes. Par ailleurs, il faut restreindre les envois en recommandé (lorsque cela est possible) et certaines procédures seront adressées de manière dématérialisée.

Frais de déplacement :

Désormais les équipiers de renfort devront exercer une partie de leurs missions soit en télétravail, soit en effectuant du travail à distance afin de limiter les remboursements de frais.

Nous avons fait remarquer que la présence physique des EDR dans les services est essentielle. En effet, ceux-ci étant amenés à exercer leurs missions dans différents services, leur expérience de différentes méthodes de travail est une plus-value pour les services.

Par ailleurs, en ces temps d'inflation galopante et d'augmentation du coût de la vie, nous imaginons bien que nos collègues n'accueilleront pas cette nouvelle avec grand plaisir.

Réunions :

Les réunions de travail devraient être tenues en distanciel par souci d'économie.

Nous ne cautionnons pas ce mode de fonctionnement que nous avons malheureusement expérimenté en période COVID. En effet, la tenue des réunions sous cette forme est assez contraignante au niveau de l'attention et n'équivaut pas aux réunions en présentiel où les échanges sont beaucoup plus aisés.

GFA (gestionnaire de files d'attente) :

Il avait été envisagé un changement de tous les gestionnaires de file d'attente plus adapté aux services. Mais, dans un contexte de restriction budgétaire, cela ne sera pas réalisé. Seul le site d'Apt sera doté d'un GFA.

Vigiles :

Comme cela nous avait été indiqué précédemment, les vigiles seront présents uniquement pendant la campagne sur les sites. Seuls le service des amendes et le SIP d'Avignon bénéficie de cette présence de manière continue.

Nous avons demandé, comme le plan Vigipirate a été renforcé, si la présence des vigiles n'était pas obligatoire, mais le Directeur nous a précisé qu'il n'y avait aucune obligation.

Les organisations syndicales ont voté contre le budget qui leur a été présenté.

En effet, nous sommes bien conscients que les économies que la Direction nous demande d'accepter seront faites au détriment des conditions de travail des agents.

Le gouvernement en place n'a de cesse de nous demander des efforts alors que des solutions existent afin de renflouer les caisses de l'État. Notre vision en matière d'économie est bien différente de celle de nos gouvernants. Les solutions proposées dernièrement par nos dirigeants politiques en place sont toutes du même acabit :

- recul de l'âge de départ en retraite
- augmentation de la franchise médicale
- durcissement des remboursements pour les personnes en affection de longue durée
- durcissement des règles d'indemnisation des privés d'emploi

Nous avons le sentiment que la seule solution envisagée c'est de creuser les disparités.

Point 2.1 Mise en place du CCPRO de Carpentras

La direction nous a informé que les postes offerts au sein de ce nouveau service étaient très attractifs puisqu'il y avait eu 24 candidats de catégorie A pour 7 postes proposés.

Nous avons indiqué que cette attractivité ne pouvait qu'être géographique au vu des conditions de travail proposées.

En effet, ce service aura une amplitude horaire de 8H30 à 18H et, lors des pics d'activité, celle-ci pourra être étendue de 8H à 19H. De belles journées en perspective donc pour les collègues exerçant au

sein de ce service. La direction a précisé que ces pics d'activité représentaient environ 11 jours dans l'année à voir...

Par ailleurs, la CGTFP84 a relevé que les activités seraient très tracées puisque les agents doivent indiquer leur type d'activité en temps réel par un pointage sur l'applicatif téléphonique.

En outre, chaque agent devra être équipé de matériel leur permettant d'effectuer du télétravail. La CGTFP84 sera vigilante sur ce point en veillant à ce que le télétravail soit toujours de la volonté de l'agent.

D'un point de vue matériel, les agents devraient avoir la possibilité de se restaurer au Campus Provence Ventoux, les conditions restent à finaliser.

Un parking d'environ 40 places devrait être disponible mais, faute de budget, certaines places devaient être aménagées mais le terrain sera simplement débroussaillé!

Une surveillance médicale avec un test d'audiométrie annuel devrait être mis en place.

Nous espérons qu'au vu des conditions de travail, la Direction s'attachera à faire de ce nouveau service un lieu convivial puisque les missions ressemblent à un centre d'appels téléphoniques comme on peut le voir dans le privé

Mais, pas de panique, si les postes ne sont pas pourvus, la DG autorise à effectuer des recrutements de contractuels !

La CGT rappelle son opposition résolue à la mise en place de centres de contact en lieu et place de services d' plein exercice. Les opérations de « démétropolisation », derniers avatars du Nouveau Réseau de Proximité (NRP), n'apportent aucune plus-value aux territoires concernés, fragilisent nos missions et installent des conditions de travail et des modes d'organisation régressives.

Nous rappelons également notre refus de la généralisation des postes à profil.

2.2 Réorganisation du Pôle Contrôle Expertise

La CGTFP84 avait mandaté un expert afin d'intervenir sur le sujet . C'est donc une collègue du service qui est intervenue afin d'expliquer à la Direction l'inutilité d'un tel rapprochement. La Direction, pour justifier cette réorganisation, a mis en avant le collectif de travail. Notre collègue est intervenue pour préciser que les services échangeaient régulièrement et qu'il n'était pas nécessaire de se retrouver sur le même site pour entretenir de bonnes et intelligentes relations de travail. D'autant plus, que les conditions de travail seront dégradées du fait de la perte de bureaux individuels pour faire place à des espaces partagés.

Non seulement la Direction est restée insensible à tous les arguments qu'a pu présenter notre collègue, mais elle n'a même pas daigné répondre aux questions pertinentes qu'elle a posé au nom des agents du service, y compris sur leurs conditions d'installation à Avignon..

A cette occasion, la Direction a précisé que, concernant le télétravail pour les collègues subissant une restructuration de service (PCE, PCR), il n'avait jamais parlé d'autoriser 3 jours de télétravail. Selon lui, il avait parlé, lors de l'annonce des restructurations, d'une possibilité de 3 jours de télétravail de façon transitoire et non pérenne (fixée à 1 an maximum).

Les organisations syndicales sont restées pantoises devant cette annonce.

Une motion intersyndicale a été rédigée sur le sujet pour annexion au PV(copie en pièce jointe) ;

Les collègues victimes de restructuration apprécieront cette décision ! Les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

2.3 Bilan télétravail

La direction s'enorgueillit de n'avoir aucun recours.

Nous avons rappelé que les agents s'autocensuraient et ne déposaient pas de télétravail sous sirhius, donc pas de rejet.

Les difficultés ne se posent pas sur l'obtention d'une convention de télétravail mais plutôt sur le refus de certaines journées sous prétexte d'organisation même lorsque la situation du service ne le justifie pas.

Les discours de la Direction sur le sujet laisse place à la suspicion. En effet, l'esprit de la note départementale en est un bel exemple.

Par ailleurs, elle déroge à la note cadre du 20 décembre 2020 sur le télétravail. Les objections syndicales ont été balayées.

Nous vous encourageons à saisir les organisations syndicales si vous rencontrez des difficultés sur ce sujet.

Nous avons également informé la Direction sur la situation des agents du SGC d'Avignon. En effet, à ce jour, les agents ne bénéficient toujours pas d'autorisation de télétravail alors que le service a été créé en septembre 2023. La Direction argumente en nous parlant de cohésion et de mise en place du collectif de travail. Gageons que depuis 9 mois, le collectif a eu le temps de se former.

Suite à la proposition de la CGT du vote d'une motion sur ce sujet par le CSAL, Solidaires a demandé une suspension à l'issue de laquelle elle a finalement été présentée par l'ensemble des représentants et votée à l'unanimité.

Questions diverses

La superficie du futur PCE a été abordée mais il nous a été rappelé que les surfaces prenaient en compte tous les espaces y compris ceux de circulation.

Restauration Avignon : La convention avec le Grand Hôtel devrait être votée par le CDAS du 5 avril.

Les motions remises par les services lors de l'envahissement du CSAL emplois devaient faire l'objet d'une réponse de la part de la Direction.

Les réponses apportées ont été bien faibles face à la détresse exprimée par les agents. La discussion a surtout été orientée sur l'applicatif GMBI avec la mise en place d'un plan d'action pluriannuel, le routage automatique vers GMBI dès qu'un propriétaire est identifié, la mise à disposition d'un PDF déclat GMBI, la vision identique à celle des usagers, et la mise à disposition d'un formulaire papier pour les personnes éloignées du numérique.

Quant à la situation du SGC de Montoux pour laquelle les agents avaient interpellés la Direction, il nous a été rappelé qu'il n'existait qu'un différentiel de -0,8 par rapport au TAGERFIP.

Au sujet des écrêtements, la Direction a précisé que 5 agents étaient déjà en situation d'écèlement avant la création du SGC.

En bref, circulez, il n'y a rien à voir !

Vous l'aurez bien compris, l'heure est à l'austérité !

Pour la CGTFP84 il n'est pas question que les agents soient les victimes des décisions gouvernementales et doivent pouvoir exercer leurs missions dans les meilleures conditions.

Vos représentants en CSAL :

Eve Pucheu

Nathalie d'Avister-Porte

Henri Santucci

Frédéric Sottet