

Compte rendu du CHS-CT de la DISI Sud-Ouest du 1er avril 2015

Déclaration liminaire de la CGT lors du CHS du 1.04.2015

Monsieur le Président,

Au niveau du ministère des finances, l'absence récente d'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux illustre bien le manque de détermination du gouvernement à prendre en compte l'aspect humain dans le monde du travail. Le ministère a refusé les contributions des syndicats qui demandaient, en outre, un moratoire sur les réformes pathogènes dans les directions.

Cet événement illustre parfaitement que la crise que nous subissons, et pas seulement au ministère, est avant tout celle de la dévalorisation continue du travail au profit du capital.

Si nous revenons à notre quotidien nous constatons que rien ne s'améliore, au contraire. La situation des CID empire, les incertitudes par rapport à l'avenir s'accroissent que ce soit pour le développement, les services d'intex/qualification, la réorganisation de la Disi siège.

Si nos collègues s'investissent toujours dans leur travail, jusqu'à quand ?, les conditions d'exercice ne cessent de se détériorer. Alors que les directives imposées sont de plus en plus déconnectées de la réalité de nos services, nous ne pouvons que déplorer l'écart grandissant entre le travail prescrit et le travail réel. Entre les ordres contradictoires, des priorités qui deviennent toutes prioritaires... les agents tentent de donner un sens à leur travail en dépit des contraintes et contradictions qui pèsent sur l'exécution de leur tâches.

Alors que l'encadrement est de plus en plus important, l'encadrant apparaît plus comme un gestionnaire d'indicateurs et de respect de règles et process que de soutien aux agents. Les cadres n'ont plus le recul et les capacités d'agir afin de mieux organiser le travail de leurs équipes. Cette nouvelle conception de l'encadrement, voulue par la Direction, détériore les relations entre les agents et leur hiérarchie.

Cette évolution des rapports au sein des collectifs de travail d'où vient-elle? Depuis quelques années un nouveau mode de management, le lean-management ou management par le « maigre », se développe dans les entreprises ainsi que dans les administrations. Des millions d'euros sont consacrés à sa mise en place. Dans ce cadre les directions se doivent de tout optimiser : réduction des temps de pause, des autorisations d'absence, parcellisation des tâches ... c'est la chasse au gaspillage généralisée ! Tout ceci pour améliorer la productivité du travail afin de supporter à court terme les suppressions d'emplois.

La CGT agira de manière déterminée au sein du CHS-CT pour recueillir la parole des personnels, les défendre afin d'améliorer leurs conditions de vie au travail. Nous utiliserons tous les moyens disponibles pour y parvenir et notamment les formations (gestion du stress, gestion des conflits ...). Cependant nous ne sommes pas dupes, ces actions ne sont que là que pour soulager ponctuellement les agents sans résoudre le problème de fonds.

Au final, c'est bien une autre politique qu'il faut et une organisation du travail différente. **D'urgence il faut arrêter les politiques d'austérité et la liquidation des services publics. Il faut imposer une autre répartition des richesses produites afin de créer des emplois, revaloriser le pouvoir d'achat et financer l'action publique.**

Comme à son habitude le Président du CHS-CT a refusé de nous répondre sur les sujets qu'il appelle "généralistes" et qui sont pour nous des sujets cruciaux qui impactent les conditions de vie au travail. Certes il les fait "remonter" ... mais nous constatons que rien ne redescend! Déplorer les dégâts et mettre des rustines sur une jambe de bois ne suffit plus. Pour la CGT, le CHS-CT ne doit pas se cantonner à jouer les pompiers. Les non réponses aux revendications des personnels, l'absence de dialogue social à la DGFIP sont les facteurs principaux du mal être au travail et de la dégradation des conditions de travail.

A noter que la CGT a rejoint la proposition de Solidaires de tenir un CHS "spécial assistance" compte tenu de la situation très préoccupante que vivent plusieurs équipes CID. Ce CHS se tiendrait avant l'été.

Délégation de la CGT :

- Geneviève BOURREL (ESI Bx Océan) : titulaire,
Secrétaire du CHS
- Béatrice BOISSON (ESI Poitiers) : titulaire
- Pascal BLAIN (ESI Toulouse) : suppléant
- Louis RUMEAU (ESI Bx Garonne) : suppléant

Election du nouveau Secrétaire du CHS

Suite aux dernières élections professionnelles, nous avons procédé lors de ce 1er CHSCT à l'élection du nouveau secrétaire du Comité.

Geneviève BOURREL, la précédente secrétaire a été réélue à l'unanimité pour un nouveau mandat.

Pour : 2 CGT, 2 Solidaires, 1 FO, 1 CFTD

Visite de site à l'ESI de Bordeaux-Garonne le 14/10/2014

La secrétaire du Comité a choisi, avant de faire la synthèse des préconisations et des demandes d'amélioration, de lire en détail le paragraphe consacré à la CID33 (localisé à la Cité administrative de Bx). Cette démarche a permis d'aborder plus en détail les différentes problématiques qui traduisent les difficultés de ce service.

En résumé :

- Les agents regrettent leur bureau du 2ème étage plus vaste et plus fonctionnel. Ils estiment avoir été contraints de s'installer au 18ème. La cellule aurait besoin d'un espace supplémentaire.
- Local trop exigü : impossible de stocker à l'avance du matériel qui reste au niveau N-1; utilisation du monte-charge et en période de désamiantage des temps d'attente longs.
- Les prises réseau sont situées sur le mur extérieur trop loin de l'endroit où il est possible d'installer les ateliers : du coup, les agents ont installé des cascades de switches et de multiprises.
- Pas de place réservée pour l'instant sur le parking pour les véhicules de la CID.
- Les véhicules à disposition posent des problèmes : Yaris neuve peu fonctionnelle, Kangoo qui doit être rendu au Domaine et qui finalement bénéficie d'une prolongation jusqu'à l'été 2015 (des bruits sur ce véhicule), Partner transféré du 47, que les agents estiment peu confortable (problème sur un voyant stop qui clignote).
- Un véhicule neuf sera peut-être acheté en 2015, les agents souhaitent l'achat d'un Kangoo mais compte tenu des directives du marché ils n'y comptent pas.
- Les agents féminins déplorent que le marché ne propose pas de chaussures de sécurité en pointure inférieure au 39.
- Problématiques indemnitaires IFDD (dont seuls 5 agents C bénéficient en Gironde).
- Cascade de changements suite à la fusion (différence au niveau des méthodes de travail, de la gestion, de la technique).
- Les agents constatent qu'ils ont été regroupés à la cité au 18ème étage mais dans les faits 2 ou 3 agents sont en permanence sur Mériadeck.
- Ils signalent aussi que le changement de chef de service s'est fait sans tuilage.
- 2 collègues de la CID ont été affectés à l'AT Trésorerie alors qu'il y a du travail à la CID.
- Nous n'avons plus le temps de travailler avec autant de soin qu'avant ni de ranger.
- Les agents demandent qu'un inventaire soit établi concernant le ratio agent /poste de travail et qu'une comparaison soit faite avec d'autres CID similaires.
- Ne peuvent plus utiliser la navette DRFIP 33 qui n'existe actuellement que sur les gros sites. Les temps de trajet sont donc à prendre en considération.
- La relation avec les utilisateurs s'est détériorée, chacun veut passer avant l'autre, impolitesse et menace font leur apparition.
- La procédure d'appel via l'AT n'est pas respectée par tous.
- Les agents déplorent la multiplicité des intermédiaires dans la sphère RH qui ralentit le traitement de leurs demandes, ils en arrivent à renoncer à celles-ci.

La direction a apporté quelques éléments de réponse ou d'explication :

- **L'implantation au 18ème** s'est faite mais les agents conservaient toujours les locaux du 2ème étage. 2 collègues qui restaient encore au 2nd, ont décidé de rejoindre les autres.
- **Les plans (pour les prises)** avaient été donnés avant l'installation au printemps donc les agents étaient au courant. Les prises ne peuvent être que sur le mur extérieur, côté fenêtres.
- **Lieux de stockage éloigné.** Initialement la cellule était installée sur un même plateau, comme il y a deux secteurs, les agents ont souhaité une séparation constituée d'armoires.
- **La problématique est les retours** de matériels et l'arrivée de matériels neufs, qui engendrent plus d'allées et venues. Cependant le rangement fait aussi partie du travail.
Pour information, le 4ème atelier est installé.
- **Véhicules** : on eu la chance d'avoir le partner du 47, ancien mais utile. La Yaris est neuve. Le kangoo a été prolongé 2 fois, mais on doit s'en séparer. On aura pas un autre véhicule, mais la solution de repli est d'utiliser les véhicules de Bx Océan => en moyenne 3 véhicules sont disponibles par semaine.
- **Entretien véhicule** : c'est au chef de service de s'en occuper (planning nettoyage et contrôle).
- **Chaussures de sécurité** : étonnement car il existe différentes pointures au marché.
- **Aspect indemnitaire** : cette question n'est pas de notre ressort.
- **Organisation du travail**: la direction a travaillé la question. En effectuant un partage en 2 secteurs/équipes. Après un an un point sera fait. Mériadeck est un gros site, il est normal qu'il y ait en permanence du monde. A la cité administrative il y a des problèmes de contingences liées aux locaux. La direction espère des arrivées en septembre.
- **La défilérisation est difficile**, elle fonctionne sur la moitié des équipes et semble plus longue à faire sur la cité.
- **Concernant le tuilage** du chef de service, c'est l'adjoint qui a assuré l'intérim. Des armoires ont été installées dans la petite salle de stockage au 2ème étage.
- **Concernant la navette** de la DRFIP, la question a été posée.
- **Explication du circuit de l'assistance** publié sur Ulysse pour faciliter la compréhension des services de la DRFIP. La direction tente de faire une liste des dysfonctionnements afin d'intervenir en amont.

Concernant les autres services de l'ESI, la plupart des observations ont été suivies de fait ou vont l'être.

- Absence de grille au-dessus des convecteurs : la drfip va faire intervenir une entreprise.
- Recensement des goulottes à effectuer.
- Recensement et achat de lampe de bureau effectué en grande partie.
- Les dalles de plafond ont été réinstallées.
- Problèmes de ventilateur et de fenêtre coincée ont été résolus - Film anti-UV à voir. A cela s'est ajouté la réparation d'une fenêtre laissant passer l'air, la DRFIP devrait intervenir.

Le planning des prochaines visites de sites est en cours d'élaboration, nous ne connaissons pas à ce jour les dates précises mais par contre il est déjà possible de vous informer que les visites concerneront en 2015 :

CID 16 et CID17
CID 47 et CID32DISI
Siège

Examen des R.H.S.

La Direction estime que certaines doléances contenues dans les registres n'ont rien à voir avec des sujets CHS et alourdissent l'examen de ces derniers, "ce n'est pas le lieu des doléances". Nous avons répondu que ce support était un des moyens d'expression des agents. Sa dématérialisation a, dans un premier temps, entraîné une baisse des annotations mais il semble qu'une réappropriation de l'outil est en cours il serait donc dommage de décourager la démarche.

Nous pouvons cependant déplorer, compte tenu du trop grand nombre de points à l'ordre du jour, que ce point soit trop vite abordé.

► ESI 33 BO :

Nous avons soutenu la demande d'un abri moto mais il semble que la seule solution proposée consiste à mettre ce type de véhicule dans le sous-sol du parking Berliet.

Nous nous sommes étonnés de l'absence de fermeture du nouveau parking vélo, il existe tout de même une surveillance vidéo.

Nous avons signalé la détérioration des stores suite à la pose de mastic sur les joints amiantés des fenêtres (guides sectionnés). Un bilan des dégâts sera fait par la gestion citée.

Une mutualisation des supports UC est en cours.

La demande d'un purificateur au bureau AT n'a pas été retenue car elles est trop coûteuse et son efficacité pas forcément avérée.

Pour pallier aux reflets écran du pôle Sécurité des filtres écran ont été testés. Ils sont inopérants, pour éviter une luminosité excessive on se dirige plutôt vers une nouvelle disposition des bureaux.

► ESI 33 BG :

Les sujets évoqués concernant un chauffage défaillant, des toilettes défectueuses sont désormais résolus même si certaines interventions ont mis du temps. A noter une fenêtre mal isolée toujours pas réparée. La demande d'achat d'un fauteuil ergonomique sera prise en compte a/c de ce CHS.

► ESI 31 :

Des travaux (pose d'interrupteurs lumineux) vont être entrepris par la DDFIP32 concernant l'éclairage d'un local utilisé par la CID sur l'ancien site de la Trésorerie générale.

Absence d'infirmerie dans le bâtiment occupé par l'ESI Toulouse. Le local est obligatoire s'il y a plus de 700 personnes (300 personnes environ à Toulouse), vérifier si un dispositif est mis en place par la DRFIP31 sinon prévoir la mise à disposition d'un lit d'appoint (de repos).

► ESI POITERS

CID 17 : problème de ventilation d'un local de stockage : contact sans réponse de la DDFIP17 concernant une demande de cofinancement.

Porte de secours accès extérieur : le détecteur se met en route tout seul et fait un bruit assourdissant obligeant les agents à bloquer le système. La direction a été informée, il devrait y avoir une intervention.

ESI : réfection toilettes du RDC travaux pris sur la DGF mais un cofinancement avec le CHS est possible.

Nuisances provoquées par Prosodie: le Disi nous explique que le fait de décompresser/recompresser l'information génère écho, et variation de décibels. Il assure qu'il a fait remonter la problématique mais SI2A considère que les remontées sont insuffisantes (pas assez de fiches d'incidents) pour réagir. Un rappel a été fait sur les difficultés rencontrées par les agents pour établir ces fiches (manque de temps, collègues au téléphone pas forcément coopératifs pour répondre au questionnaire).

► **DISI Siège :** Problème de chauffage difficile à régler, le sujet est récurrent mais la direction considère qu'elle ne peut rien faire. Elle nous informe cependant qu'il est interdit d'utiliser des chauffages d'appoint...

Nous signalons avoir aussi quelques problèmes de chauffage à l'ESI BDX O.

DUERPAP: un retour sur 2014 et un premier point sur 2015

Le constat de la dernière campagne de mise à jour met en évidence un recensement difficile des risques souvent trop exhaustifs, un outil informatique peu convivial rendant la mise à jour chronophage, des tableaux de bord complexes et difficilement exploitables.

Plutôt que de se donner les moyens nécessaires à une meilleure construction des DUERP et à l'élaboration de plans de préventions efficaces, l'administration a choisi une fois de plus de répondre aux problèmes par une démarche de régression des droits des agents sur leur santé au travail en décidant de ne consulter les agents qu'une année sur deux. En 2015 les remontées des services se sont faites essentiellement par les chefs de service.

Nous restons convaincus que les meilleurs experts du travail réel sont les agents eux mêmes et que le contenu du DUERP se devait d'être au plus près des réalités vécues. C'est pourquoi, afin de mieux coller à la réalité et grâce à vos remontées, nous avons pu intégrer certains risques, modifier quelques cotations et effectuer quelques réajustements.

Il est à noter que les plus gros risques cette année concerne les CID. Ils se situent au niveau de la charge de travail mais aussi de carence au niveau formation, encadrement, méthode et organisation de travail. Mais ne soyons pas dupes ces problématiques peuvent se décliner de manière plus ou moins prégnantes dans la plupart des services.

Comme il a été signalé par la Direction, cette année le PAP est construit sur des actions n'entraînant pas forcément des dépenses budgétaires mais plutôt sur des préconisations qui portent sur l'organisation du travail. Vous constaterez dans le tableau des dépenses que les stages de gestion du stress prennent de plus en plus d'importance dans le paysage mais il ne faut pas considérer qu'ils seront la solution au mal-être. Ce n'est pas aux agents d'apprendre à gérer la situation mais plutôt du devoir de la DGFIP de prendre du recul sur les nouvelles méthodes organisationnelles et managériales afin d'éviter un nouveau France-telecom.

La CGT vous rappelle que le DUERP peut évoluer tout au long de l'année.

Nous vous invitons à nous faire part des nouveaux risques que vous verriez apparaître afin que nous puissions les faire figurer dans le document.

Le PAP 2015 a été approuvé.

Informations diverses

L'ISST rappelle la réglementation concernant les exercices incendie: 2 exercices d'évacuation par an. Le médecin de prévention nous informe de la difficulté à recruter des médecins de prévention. Certaines CID ne bénéficient pas d'un médecin de prévention dans leur département, le relais peut être pris par le médecin coordinateur le Docteur MASSAL. Lorsque les visites médicales sont difficiles à mettre en place la priorité sera donnée aux visites annuelles au détriment des quinquennales

RPS formation

Les chefs de service ont été conviés à un stage « détection et prévention des risques psychosociaux ».

Cette formation déclinée au plan ministériel rentre dans le cadre de la prévention dite « primaire » (éliminer le risque à la source).

Elle n'a pas à vocation à détailler les outils de prévention ni à traiter les problématiques des agents en difficulté.

Son objectif est d'appréhender le contexte réglementaire et juridique, mesurer les enjeux des RPS (individuels, collectifs) donner les clés pour déceler les facteurs de risques et les leviers dont disposent les encadrants. Elle est un lieu d'échange où il est possible de partager les expériences.

Les A non encadrants et les B encadrants n'ont pas bénéficié pour l'instant de cette formation.

BILAN 2014 du CHS-CT

Budget 2014 : 58 861 € rendu 18,20 €

Suite à la présentation faite par l'assistant de prévention, Mr Peyré s'est félicité que les cas de dangerosité aient été largement couverts.

Nous pouvons cependant constater :

- Une augmentation notable et justifiée des formations, concernant les stages d'habilitation électrique Mr Peyré compte aller plus loin dans le préventif principalement pour les CID, pour ce qui est du secourisme il souhaite une parfaite couverture des sites.
- Des manques concernant les visites médicales notamment sur Poitiers.
- Concernant les visites de site, un suivi des actions préconisées est nécessaire et éventuellement possibilité de refaire une visite de contrôle.

Nous avons indiqué que **nous préférons une analyse plus qualitative de ce bilan et notamment sur les situations difficiles de souffrance au travail** (CID, stress de la hiérarchie, ...) ainsi que plus de détail sur le ressenti des agents concernant les formations dispensées. Il serait peut-être souhaitable d'avoir une fiche d'évaluation qui nous permettrait de mieux choisir l'organisme et le type de formation. L'ISST précise tout de même que pour certaines formations il ne sera pas possible de juger de la pertinence du contenu car il est imposé par la réglementation par contre on peut juger la qualité du formateur.

Le Président du CHS s'est déclaré favorable à la mise en place de cette fiche. A suivre...

Présentation réorganisation Cellule Qualification UNIX Poitiers par le chef de l'ESI

Le chef de centre a expliqué les motivations qui l'ont poussé à faire cette réorganisation :

- optimisation des locaux
- demandes des agents sur RHS
- améliorer les conditions de vie de la CID 86
- réflexion sur le rééquilibrage des structures
- réponse suite à la visite du Docteur Preyssas-Rousseau

Il a listé les actions effectuées :

- limiter les nuisances sonores (installation d'un plafond et de cloisons anti-bruit)
 - régler la problématique d'éclairage (achat de lampes et redistribution des plafonniers)
 - la création d'une salle audio
- banalisation des postes de travail (bras écran, armoire basse, caisson,...)

En négatif :

- génération de dépenses supplémentaires avec la création d'une issue de secours et l'achat de lampes
- le gain au niveau confort auditif n'est pas convaincant

En positif :

- visuel plus agréable
- un meilleur éclairage sauf dans zone sombre
- la création d'une salle audio

Quelques réajustements à faire :

- Déplacer le positionnement de certains bureaux dans la partie sombre afin d'accéder à la demande des agents.

Les membres du CHS rappellent que le décret de 1982 stipule que le chs doit être consulté avant tous travaux or nous n'avons été consulté que pour entériner un projet tout ficellé dans lequel les agents n'ont pas toujours eu leur mot à dire.

Il n'y a pas eu de rapport du MEP et de l'ISST sur cette réorganisation.



Bulletin d'adhésion

Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI-SO Sud-Ouest

Nom, Prénom :

Date :

Grade :

Adresse mél :

Adresse administrative :

Signature :

Bulletin à remettre à un militant de la CGT.

Compte-rendu CHS-CT j1er avril 2015

Page 4/5

BUDGET 2015 du CHS – Dépenses retenues lors du CHS

Le budget de départ du CHS-CT est de 58.381 € en 2015.

Une fois de plus, l'ordre du jour très chargé du CHS, n'a pas permis un examen serein du budget. Rappelons que les établissements doivent recenser leurs besoins et les faire chiffrer (devis) préalablement à leur examen lors du CHS. Les dépenses doivent être relatives aux conditions de vie au travail des personnels, les autres dépenses doivent normalement être prises en charge par le budget de la Disi (DGF). La CGT reste vigilante sur ce point afin que le budget du CHS-CT soit bien destiné à ce qu'il est prévu.

ESI POITIERS	Devis	Dépenses retenues
Ventilation local info CID 17	1267,43	633,72
Siège ergonomique Mr W CQU aménagement poste	309,42	309,42
Devis porte de secours plateau PTS	1209,64	1 209,64
Devis porte de secours plateau PTS	758,88	758,88
Oreillette standard	209,88	209,88
Panneau roulez au pas	57,00	57,00
Panneau visiteurs	34,80	34,80
Rubans	27,00	27,00
4 cones	154,80	154,80
Panneau respectez les consignes de sécurité	136,20	136,20
Panneau route barrée	205,02	205,02
4 Balises pliantes	271,08	271,08
Formation savoir être au travail	2160,00	2 160,00
Formation Hab Elec 5 stagiaires BE/BS	1704,00	1 704,00
TOTAL		7 871,44
ESI TOULOUSE		
Formation sauveteur secouriste initial 10 PERS 2 J	1300,00	1 300,00
Formation ergonomie travail écran 10 PERS	990,00	990,00
Formation gestion situations conflictuelles 10 PERS	1950,00	1 950,00
Formation Hab Elec 10 stagiaires BE/BS	1950,00	1 950,00
Formation sauveteur secouriste recyclage 10 PERS 1 J	800,00	800,00
TOTAL		6 990,00
ESI BORDEAUX OCEAN		
2 souris ergonomique (aménagement de poste)	165,00	165,00
Formation gestion du stress 2 J/ 10 PERS	3360,00	3 360,00
Formation Hab Elec 8 stagiaires HO/BO	1140,00	1 140,00
Formation gestes et postures 20 PERS / 0,5 J	1080,00	1 080,00
Fauteuil ergonomique (médecin de prévention)	333,21	333,21
TOTAL		6078,21
ESI BORDEAUX GARONNE		
Fauteuil ergo (médecin de prévention)	309,67	309,67
Formation gestion du stress 2 J/ 10 PERS	1680,00	1 680,00
Formation recyclage secouriste 1 J 12 PERS	600,00	600,00
Formation Hab Elec BE/BS CID24 et 33 1 j 10 pers Init	958,80	958,80
Formation Hab Elec BE/BS CID24 et 33 1 j 10 pers recycl	958,80	958,80
Formation Hab Elec BE/BS CID 47 et 64 1 j 10 pers init	958,80	958,80
Formation Hab Elec BE/BS CID 40 et 64 1 j 10 pers recycl	958,80	958,80
Gestion des conflits 1 jour	1140,00	1 140,00
TOTAL		7 564,87
DISI SIEGE		
TOTAL		0,00

TOTAL des DEVIS RETENUS	28 504,52
Budget 2015 du CHS-CT	58 381,00
Solde budget	29 876,49