



Compte rendu du CHS-CT de la DISI Sud-Ouest des 24-25/03/2014

Sommaire :

- Edito	P1
- Note d'orientations ministérielles 2014	P1
- DUERP-PAP 2014	P2
- Bilan 2013 de l'activité du CHS-CT	P2

- Dépenses votées lors du CHS du 24/03/2014	P3
- Pétition des personnels de la CID 64	P3
- Visite de site du CHS à ESI Bx Océan	P4
- Pétition des personnels ESI Bx Garonne	P4
- ESO Poitiers, ça bouge !	P4
- Mise en place des plateaux AT (Bx Garonne, Toulouse)	P5
- Pétition des personnels de la CID 33	P5
- Examen des Registres Hygiène et Sécurité	P6

Edito

Un grand sentiment d'impuissance...

Les CHS-CT passent et ce sont toujours les mêmes réponses qui sont faites aux représentants des personnels. Risques psychosociaux, suppressions d'emplois, relations de travail dégradées, mal être au travail ... le Directeur ne nie rien et fait le même constat que nous. Il reconnaît que les réorganisations de service se multiplient mais il fait son possible pour qu'elles perturbent le moins possible. Il informe, la transparence est de mise !

... dont on ne peut se satisfaire !

Eh bien non, nous ne nous satisfaisons pas d'une telle situation ! Les personnels en ont marre de subir ces régressions qui n'en finissent pas. En témoignent les différentes actions qui se sont multipliées depuis quelques mois (adresses, pétitions ...) et qui se sont concrétisées dans la journée d'action unitaire du 20 mars où 1/3 des personnels de la DISI Sud-Ouest ont fait grève.

Pour la CGT, disons le tout net, c'est bien cette politique de casse du service public et de remise en cause des acquis sociaux qui est responsable de cette situation. Elle appelle tous les personnels à continuer à se mobiliser et à agir pour la défense de leurs missions et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Note d'orientations ministérielles 2014

Comme chaque année lors du 1er CHSCT l'ISST nous présente la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail :

Cette note est constituée de 3 parties.

La 1ère partie recense les nouveautés concernant les principaux sujets traités en CHSCT :

- respect des conformités réglementaires en matière d'incendie et d'électricité.
- mise en place d'un suivi post-professionnel concernant les CMR (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques) qui sera présenté par le médecin de prévention.
- Mise à jour du guide amiante concernant plus particulièrement les entreprises effectuant les travaux de désamiantage qui sera présenté par l'ISST.
- Formation des membres du CHS aux risques TMS (troubles musculosquelettique et RPS (risques psychosociaux). Mise en place de sessions de rattrapage si nécessaire.
- Comme en 2013 annonce d'un marché national concernant les formations gestes et postures, gestion du stress.

La 2ème partie est consacrée aux moyens mis à la disposition du CHSCT pour mener à bien ses missions :

Informations indispensables au CHSCT : registres SST, rapports des visites du médecin de prévention et de l'ISST, bilan ministériel annuel, motifs des éventuels refus de donner suite aux préconisations du médecin de prévention concernant les postes de travail, liste des accidents de service (date et bref détail), déclarations de maladies professionnelles, fiches de signalement des agressions.

Pour favoriser l'articulation entre le CHSCT et le CT la note préconise l'élaboration d'une fiche d'impact dans les cas de réorganisation de service. Cette fiche doit être complétée par la direction et elle sera soumise, complétée si nécessaire et discutée au sein du CHSCT avant d'être présentée au Comité Technique.

Suite à cette présentation nous demandons à ce que les PV restent le plus exhaustifs possibles afin de refléter le plus fidèlement possible la teneur des débats.

Nous insistons sur l'importance d'anticiper sur les réorganisations en impliquant le plus en amont possible les OS pour lesquelles apportent leur expérience en matière d'hygiène, sécurité au travail et conditions de travail. La nouvelle fiche d'impact peut être un outil intéressant ainsi que la tenue de groupes de travail spécifiques tels que les commissions immobilières pour anticiper sur les difficultés que pourront rencontrer les agents.

La 3ème partie rappelle les modalités de saisine et d'intervention du pôle ergonomie ministériel.

DUERP - PAP 2014

La réglementation oblige à la réalisation de l'évaluation des risques et à la mise en place d'actions de prévention. Pour ce faire, un nouvel outil à été mis en place pour établir le nouveau DUERPAP (document unique d'évaluation des risques professionnel) et le PAP (plan annuel de prévention) qui en découle.

La méthode a consisté dans un 1er temps à faire un recensement des risques sur chacun de nos sites. Pour ce faire vous avez tous été conviés avec le soutien de vos chefs de service à remplir un questionnaire. Le résultat de ce travail a fait l'objet d'une 1ère harmonisation avant d'être saisi par des correspondants désignés par la DISI. Un groupe de travail composé de représentants des OS et de l'administration a travaillé durant 6 journées à contrôler, synthétiser, harmoniser, coter les informations recueillies représentants 798 lignes.

Pour rendre le document lisible des choix ont été faits, au final 499 lignes ont été conservées.

Les lignes sans explication, ni cotation ont été supprimées, des fusions de lignes ont été réalisées. Quand un risque était insuffisamment pris en compte la ligne correspondante a été créée ou complétée. A contrario quand peu de personnes étaient concernées par un risque et pour éviter toute stigmatisation le choix a été fait de ne pas reporter la ligne ou de la fusionner avec un risque rapprochant.

Lors de la dernière réunion une relecture de l'ensemble a été réalisée afin d'effectuer une cotation et une harmonisation des risques.

Quatre critères de cotation sont utilisés :

- G : gravité ou dommage potentiel
- P : probabilité de réalisation du dommage
- F : fréquence d'exposition au risque
- M : niveau de maîtrise du risque

De cette classification découle un niveau de risque :

- A : risque intolérable qui nécessite une action urgente
- B : risque substantiel qui nécessite une action
- C : risque modéré qui doit être réduit mais ne nécessite pas d'action urgente
- D : risque faible
- PR : considéré comme pas de risque lorsque au moins un des critères de cotation est à 0.

Au final pour la DISI SO ont été recensés :

- pas de cotation A
- 12 cotations B
- 109 risques C
- 208 risques D
- 80 risques non cotés

Lors des différentes séances, le groupe de travail s'est retrouvé confronté à plusieurs difficultés :

- manque d'harmonisation au sein des ESI, le recensement n'a pas été organisé partout de la même façon, certains on fait un travail de synthèse et d'autres pas.
- manque d'explication sur l'intérêt du document et sur la méthode de recensement des risques qui a fait que le document est devenu un catalogue de risques trop exhaustif et parfois éloigné de la réalité.
- manque de clarté au niveau des situations d'exposition qui aurait nécessité des éclaircissements de la part des agents.
- des soucis avec l'outil (déconnexions intempestives ...).

Il est cependant ressorti du document des attentes fortes des agents par rapport aux missions, aux conditions d'exercice des missions, des déroulements de carrière. Il est apparu aussi une attente forte de l'encadrement général et de proximité concernant les conditions d'exercice de leurs missions.

Des agents ont signalé des situations d'agressivité lors de leurs interventions mais aussi des tensions entre agents au sein même de leur service. Les Risques Psychosociaux sont donc en forte hausse, mal être au travail, impact du stress, peur de mal faire, sentiment de ne pas avoir les moyens. Tous ces ressentis ont un impact sur la vie des agents.

A l'issue de la présentation les OS ont fait le constat que le document, malgré tout le travail accompli, restait perfectible. Certaines cotations sont à revoir pour mieux coller à la réalité et certains risques omis par manque d'informations méritent d'être réintégrés.

Les OS ont donc décidé de retravailler sur les parties qui posaient problème afin de proposer des améliorations au document initial.

Après une interruption de séance nous avons donc décidé de nous abstenir sur le vote du DUERP-PAP à la fois sur le contenu mais aussi sur la méthode.

Bilan de l'activité du CHS-CT 2013

Le budget du CHSCT 2013 était de 52.027€ (51.925,96€ ont été dépensés).

Les dépenses se ventilent en 3 secteurs principaux : 40 % formations, 30 % travaux, 13 % achats matériels.

Dorénavant toutes les visites médicales sur Bordeaux seront faites par le Docteur Demette.

Les visites quinquennales ont lieu tous les 5 ans (années 4 et 9 seront concernées en 2014).

Les visites annuelles sont essentiellement réservées aux personnels itinérants et d'assistance.

En 2013 sur Poitiers le médecin n'a pas pu couvrir les besoins recensés (surtout / quinquennal) ce qui a entraîné un retard dans les visites. En 2013 il y a eu 5 accidents de service et 2 maladies professionnelles reconnues (ces cas sont examinés au sein du comité de réforme).

Dépenses 2014 entérinées par le CHS du 24.03.2014

Le budget global du CHS s'élève à 58.861€ pour 2014.

Le tableau que nous publions reprend les dépenses qui ont été votées par ce CHS après examen de toutes les dépenses proposées par les établissements et la DISI siège.

Au final ce sont 24.795,14 € de dépenses que le CHS a décidé de financer.

D'autres dépenses présentées ont été repoussées ou rejetées pour diverses raisons :

- dépenses jugées moins prioritaires (bras support écran, store enrouleur, support PC).
- justification manquante du médecin de prévention (par exemple pour des luminaires).
- travaux d'installation devant être financés sur la Dotation Globale de Fonctionnement de la DISI (faux plafonds).
- dépenses n'étant pas du ressort du CHS (contrat fontaine eau, petits équipements, ...)

Pour la CGT, le budget du CHS-CT doit être consacré à des dépenses qui permettent d'améliorer les conditions de vie au travail des personnels. Les directions ne doivent pas faire peser sur le budget du CHS des dépenses qui sont à financer sur le budget de fonctionnement de la DISI.

Les annotations mises sur les RHS (registres hygiène et sécurité) sont un point d'appui pour cibler des actions qui relèvent du CHS. Il est donc important que les personnels s'emparent de ces sujets et n'hésitent pas à faire remonter leurs besoins.

REPARTITION DES DEPENSES VOTEES	Montant des dépenses	%
ESI Bordeaux Océan	2 053,86	8,3%
ESI Bordeaux Garonne	5 124,27	20,7%
ESI Poitiers	8 455,87	34,1%
ESI Toulouse	9 120,00	36,8%
DISI Siège	41,14	0,2%
Total des dépenses	24 795,14	100%

Dépenses retenues	Montant	Etablissement
Repose pieds	28,22	ESI Bordeaux Océan
Mallette roulette	81,64	ESI Bordeaux Océan
Porte isolation phonique	1 272,00	ESI Bordeaux Océan
Cloison vitrée G2A	672,00	ESI Bordeaux Océan
Formation HAB ELEC	2 000,00	ESI Bordeaux Garonne
Siège ergonomique	315,60	ESI Bordeaux Garonne
Formation HAB ELEC	1 140,00	ESI Bordeaux Garonne
Formation HAB ELEC	1 458,00	ESI Bordeaux Garonne
Formation HAB ELEC	210,67	ESI Bordeaux Garonne
Formation gestion stress	2 160,00	ESI Poitiers
Formation geste et posture	720,00	ESI Poitiers
Formation risques route	2 702,40	ESI Poitiers
Nettoyage aspiration	1 152,00	ESI Poitiers
Formation PSC1	600,00	ESI Poitiers
Formation manip	581,00	ESI Poitiers
Souris ergonomique verticale	150,00	ESI Poitiers
Lampe sur pied type EPU	390,47	ESI Poitiers (*)
Formation serre file	260,00	ESI Toulouse
Formation ergonomie	950,00	ESI Toulouse
Formation gestion situation	1 900,00	ESI Toulouse
Formation gestion stress	1 900,00	ESI Toulouse
Formation le changement	950,00	ESI Toulouse
Formation HAB ELEC	1 600,00	ESI Toulouse
Formation incendie	260,00	ESI Toulouse
Formation secouriste du travail	1 300,00	ESI Toulouse
Souris ergonomique	41,14	DISI Siège

(*) : post CHS => montant ramené à 468,92 € (la TVA avait été omise)

Pétition des personnels de la CID 64

Suite à la pétition déposée lors du CHS du 10.12.2013, les personnels de la CID 64 ont eu gain de cause. La DISI a renoncé à ne plus leur prendre en charge les places de parking dont ils bénéficiaient depuis des années. Les agents ont donc toujours accès au parking à PAU.

Visite de site à ESI Bx Océan le 21.01.2014

Nous rappelons que le but de ces visites est de mieux appréhender les problématiques de chacun afin de pouvoir les évoquer de manière efficace lors des CHSCT.

Le 21 janvier 2014 a donc eu lieu la 1ère visite de site de l'année à l'ESI Bordeaux Océan.

Elle s'est déroulée sur une journée où nous avons tenté de voir la totalité des locaux et le plus d'agents possible, ce ne fut pas facile compte tenu des nombreuses réunions et du travail en équipe.

A l'issue de la visite un document détaillé a été réalisé et envoyé à la DISI par la secrétaire du Comité.

Lors du dernier CHSCT une synthèse des points à retenir a été faite. En voici la teneur :

- Dysfonctionnement du chauffage au niveau des talenquères
- fenêtres sales et laissant passer l'air
- ménage insuffisant
- dysfonctionnement des téléphones cellulaires
- problème d'odeurs dans certains bureaux
- harmonisation des tailles d'écrans
- toilettes (lavabos vétustes, essuie-mains manquants)
- réticence aux open-spaces : problème de bruit et de promiscuité
- AT (isolation phonique insuffisante, dysfonctionnement de l'outil PROSODIE) : les agents de ce service demandent un audiogramme.
- câblage à revoir à l'INTEX
- vérification des affichages des évacuations
- discussions sur l'aspect organisationnel du travail (multiplicité des interlocuteurs, lourdeurs des process, moins d'aide de la part des bureaux centraux).

Jusqu'à présent les différentes préconisations que nous avons faites ont été prises en compte par la DISI et des actions ont été engagées (dépenses sur la Dotation Globale de Fonctionnement, ou sur le budget CHS, courrier aux directions locales compétentes pour suite à donner). Certaines préconisations ont été mentionnées dans le RHS par la direction de l'ESI BDX O ce qui facilitera son suivi, d'autres sont déjà en cours de résolution. Comme à chaque fois nous serons attentifs à suivre la bonne mise en œuvre des problématiques soulevées.

La prochaine visite de site est déjà programmée, elle aura lieu le 19 avril à l'ESI de Poitiers.

Pétition des personnels de l'ESI Bordeaux-Garonne.

Suite à l'HMI intersyndicale organisée à l'ESI Bx Garonne le 10 mars, une pétition a été élaborée. Signée massivement par les personnels elle a été remise au Directeur lors de ce CHS.

Sur cet ESI les projets de réorganisation vont bon train (regroupement de la CID, volonté de la DRFIP 33 de récupérer des locaux entraînant un entassement des équipes du développement ...).

Les personnels dénoncent les politiques immobilières de densification aveugles et demandent que leurs conditions de travail soient considérées en priorité !

Le Directeur s'est voulu rassurant en indiquant que la cible pour le transfert de l'ESI à la Cité administrative de Bordeaux est à l'horizon 2017-2021. Il a indiqué qu'il rassemblerait la CID33 sur la cité sur 2 étages en conservant le 2ème étage jusqu'en mi 2016. L'organisation proposée par le chef d'ESI est validée. Il a de nouveau précisé que la DRFIP 33 voulait que le plateau d'AT de l'ESI s'installe à la Cité mais qu'il ne l'avait pas souhaité (problème de volontariat sinon). Au final il y aurait un différend avec la DRFIP 33 qui porterait sur 150 m2. Il a fait une proposition de restitution de certains locaux qui pour l'instant n'a pas été acceptée. Si nécessaire il est prêt à demander un arbitrage à la DG sur ce dossier. Mais il a réaffirmé son engagement de ne pas éclater les équipes restant sur Mériadeck.

Malgré ces propos rassurants, la CGT a relayé le sentiment des collègues de l'ESI qui sentent bien que la DRFIP33 fait tout pour « mettre l'ESI dehors ». M. Peyré nous a affirmé qu'il avait la garantie du chef du SI qu'il n'y aurait pas un éclatement de l'ESI. Dont acte ! Mais la vigilance s'impose.

ESI Poitiers : on bouge!

La Direction a été interpellé sur la réorganisation en cours.

Pour la Direction cette réorganisation des équipes est à relier avec l'arrivée de nouvelles missions. Il s'agit dans ce cadre de regrouper une équipe actuellement située au RDC de l'établissement. L'idée retenue est de positionner les collègues à côté du plateau AT Part. La surface proposée est au moins égale (voire 3 m2 de plus) à celle qu'ils occupent actuellement. Il faut noter que ce sont de nouvelles missions que l'ESI va recevoir ... mais on va en perdre d'autres à l'avenir. Il y a donc un intérêt à prendre ces nouvelles applications en INTEX. La Direction reconnaît que les agents ont évoqué au départ les nuisances sonores vu la proximité avec l'AT part.

Le médecin de prévention a été sollicité, on attend son intervention. Le Directeur a indiqué qu'il verrait tout cela lors de sa visite début avril à Poitiers.

Une fois de plus les organisations syndicales constatent que les informations leur sont données tardivement. Elles font remarquer qu'elles seront attentives aux conditions de travail des personnels concernés et qu'il n'est pas question de rajouter du stress dans les équipes.

Délégation CGT :

Geneviève Bourrel, Béatrice Boisson,
Martine Blaszczyński, François Laulhère,
Pascal Blain, Louis Rumeau.



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.

MISE EN PLACE DES PLATEAUX d'ASSISTANCE

Trésorerie (ESI Bx Garonne) et Gestion Publique (ESI Toulouse)

Le DISI a rappelé que ces créations résultent d'un travail de 2 ans et que les agents concernés sont d'accord. La date de démarrage est reportée au 19/05/2014 compte tenu des difficultés de l'outil PROSODIE.

Plateau AT TOULOUSE :

Le plateau de Toulouse démarre seul (Rouen arrivant dans une deuxième vague). 9 agents (ETP : équivalent temps plein) constitueront le plateau (dont tous les agents de l'ex SAU, en polyvalence, soit 1j ou 2j...). Le plateau traitera les appels de 39 départements au démarrage. Quatre groupes de travail locaux se sont réunis pour traiter des sujets imposés... ce travail n'est pas achevé.

Des travaux ont été menés à l'ESI pour installer le plateau.

Plateau AT BX GARONNE :

Deux PUV constitueront cet AT (Bx Garonne et Lille). Les 9 agents qui le constituent sont spécialisés sur l'assistance téléphonique. Affectation sur la base du volontariat sauf pour les 3 PAU arrivés à l'ESI en septembre 2013 qui y ont été affectés automatiquement. La Direction reconnaît des difficultés pour évaluer le chiffrage des appels attendus. Un groupe de travail local a été organisé (8 réunions) pour traiter tous les sujets liés à la création du plateau et à son organisation. Des travaux sont effectués pour installer le plateau sur le site de la DRFIP33 à Mériadeck. Quelques retards sont pris dans ces travaux (peinture notamment) et des problèmes restent encore non résolus (luminosité et isolation phonique du plafond).

Le Directeur a indiqué que le coût des travaux était de 20.000 € sur les 2 AT. Il demandera à la DG le remboursement des avances faites.

La CGT a déploré que l'on ne soit pas informé en amont de la création de ces plateaux. Comme pour les travaux engagés, on est mis devant le fait accompli ! De même, nous sommes inquiets sur l'efficacité de la solution PROSODIE. Même si la Direction indique avoir recensé que seulement 7% des appels étaient jugés de mauvaises qualités, les échos que nous avons des plateaux d'assistance déjà opérationnels ne sont pas les mêmes ! Les collègues n'ont pas encore ressenti d'amélioration. La CGT a demandé des précisions sur le calibrage du plateau de Toulouse : 21 agents vont y participer soit 9 ETP... La Direction nous a répondu dans un premier temps que ce sont les agents qui souhaitaient garder une polyvalence comme dans leur activité actuelle. Face à notre scepticisme (nous avons un doute sur le côté « volontaire » des agents polyvalents...), le Directeur nous a précisé que bien entendu les agents polyvalents devront participer à l'AT et que face à l'indécision il fallait bien trancher ! La CGT a dénoncé ce changement de discours.

La Direction a indiqué qu'un bilan serait tiré au bout de 3 mois et qu'en fonction des arrivées, il y aurait des affectations à temps plein sur le plateau.

Horaires de travail : la norme des horaires c'est 8h-18h. Compte tenu des contraintes sur Toulouse, le Directeur pense qu'il faut tenir 17h... après on verra, on traitera par formuels... La question est de savoir quel va être le flux des utilisateurs GP entre 17 et 18h ?

En ce qui concerne le plateau de l'ESI Bordeaux-Garonne, le constat a été fait d'une ambiance sombre sur le plateau de l'AT après la pose d'une cloison.

La Direction est revenue sur le différent qu'elle a avec la DRFIP33 sur les locaux, cette dernière souhaitant que le plateau soit à la Cité. Comme la DISI souhaitait l'installer à Mériadeck... elle a donc décidé de « menus » travaux... donc d'avancer progressivement. On va voir maintenant le sujet du plafond acoustique et de la luminosité. **La CGT a fait remarquer que le problème se situait en amont. L'enveloppe financière de départ semble insuffisante et les agents ne doivent pas pâtir des relations dégradées avec la DRFIP33.**

Pétition des personnels de la CID 33

Les organisations syndicales avaient transmis avant ce CHS une pétition des personnels de la CID33 dénonçant les charges de travail et les conditions d'exercice de leurs missions. Le Directeur a précisé que son objectif en 2014 était le regroupement de la CID33 sur un seul site à la cité administrative. Le moment venu cette installation se fera aux 2ème et 18ème étages de la cité.

Sur les différents points, voici les réponses du Directeur :

- **les emplois** : oui il y a des suppressions d'emplois, le CTL s'est tenu début 2014...

- **des locaux fonctionnels** : oui il y veillera. Si l'installation se fait au 18ème étage c'est qu'il y aura la place nécessaire. Dans l'immédiat il y aura 2 espaces et chaque équipe de la CID s'installera dans un de ces espaces (2ème et 18ème étage) qui seront disponibles pendant 2 ans. La nouvelle organisation sera expérimentée dès le mois d'avril. Stricte égalité entre les 2 équipes (ratios identiques). Début mai un bilan sera fait et on en tirera des enseignements. C'est à ce moment là qu'on proposera aux 4 collègues de Mériadeck de rejoindre la cité.

Sur les problèmes d'accessibilité du monte charge et de la passerelle : il n'y aura plus de blocage après réception des travaux du 18ème étage.

suite page 6

EXAMEN DES REGISTRES HYGIENES ET SECURITE

DISI Siège : RAS

BX OCEAN :

- **nettoyage approfondi** pour 2 services (ADO / AT Part) : l'ESI va instruire la demande auprès de la Cité (sans supplément financier). Nous demandons à avoir connaissance du contrat de passé par les gestionnaires de la cité avec la société de nettoyage, notre demande est acceptée.

- **Encoffrage de l'armoire** en salle fidji : fait; cependant un bruit persistant se diffuse dans le couloir (gêne secrétariat et G2A). L'ESI demande l'installation d'une porte. Le devis a été demandé.

- **Nettoyage des fenêtres** : l'entreprise de nettoyage refuse d'intervenir car un problème d'amiante dans le mastic a été révélé par une enquête, il n'est donc pas possible d'y toucher.

- **Problématique des téléphones cellulaires** : cette problématique est en cours d'examen avec la cité.

- **Écrans 17 pouces vieillissants** : en cours de remplacement.

- **Remplacement des dalles plafond** par la Cité et origine de ces dalles (pb des fuites) : est-ce un redéploiement, nature de ces dalles...la Direction va faire un courrier au gestionnaire de la cité.

- **Accessibilité aux toilettes** : la gestion cité a été relancée, aucun effet. la Direction s'engage à faire un courrier avec photos à l'appui.

- **Audiogramme réclamé à l'AT Part** : le médecin de prévention ne semble pas avoir l'appareil adéquat, affaire à suivre.

TOULOUSE

- **demande de fauteuil** : achat effectué

- **éclairage des escaliers** : courrier envoyé à la DRFIP depuis 1 mois en attente de réponse. la Direction relancera si nécessaire.

- **désinfection clavier – souris** : la commande de produits a été faite

- **rampe escalier** : courrier envoyé à la DRFIP mais pas de réponse, si d'ici fin avril pas de nouvelle la DISI s'en occupera.

- **CID du Gers** : RPS, stress fort (départ retraite, charge de travail). La DISI a mis en place un plan de secours en collaboration avec d'autres CIDs. La chef de l'ESI de Toulouse explique que les départs en retraite sur des petites équipes deviennent problématiques (3 agents dont 2 à TP). Ils leur reste plus de 30 PC à installer. La CID 31 a apporté son soutien sans hésiter, la CID 65 est aussi intervenue sur un autre site. La CID47 sera aussi sollicitée pour intervenir à Condom. Cette cellule a aussi vécu un autre épisode difficile lorsque tous les agents se sont retrouvés malades en même temps. Même sujet dans le Lot et l'Ariège, les emplois vacants ont du mal à être pourvus.

- **Porte du garage** du sous-sol difficile à ouvrir : un courrier a été envoyé à la DRFIP.

BORDEAUX-GARONNE :

- **Vapotage** : un agent s'est plaint du vapotage dans les bureaux.

Réponse de l'ISST : le vapotage n'a pas le même type de toxicité que le tabagisme. L'INRS agréé par ministère du travail conclut cependant que les directeurs sont fondés à agir comme pour le tabagisme. On peut donc demander aux agents d'aller à l'extérieur des locaux.

Le président du CHS a demandé la position des syndicats sur ce sujet. Compte tenu de notre « méconnaissance » du sujet (toxicité des produits ...), de l'absence de position ministérielle, du fait que l'ESI partage les locaux avec la DRFIP33, la CGT n'a pas souhaité prendre une quelconque position. Les autres syndicats ont fait de même. Le président du CHS a indiqué qu'il écrirait au ministère sur ce sujet ... Et si le respect de chacun pouvait résoudre le problème ?

- **Sanitaires Hommes** : la DRFIP a été saisie, des travaux ont été réalisés mais des problèmes subsistent. L'ESI va interroger les collègues et voir si une relance auprès de la DRFIP est nécessaire.

POITIERS :

- **L'équipe iliad** : un déménagement est prévu, la chef d'ESI considère que ce problème est hors CHS.

Suite à une demande de FO l'ISST nous rappelle la règle des 12 m2 par agent. Il précise que le calcul inclut toutes les salles avec fenêtres donnant sur l'extérieur. Nous demandons une précision concernant les couloirs, ils sont exclus du calcul.

- **Écrans positionnés** en face à face avec effets éventuels en terme de rayonnement et émanation possible de colle et solvant : le médecin de prévention a été sollicité mais pas de réponse. L'ISST nous indique qu'il n'y a pas de source de rayonnement à partir d'écrans LCD. Mr Peyré attend la réponse du médecin sinon il la relancera au sujet de l'émanation éventuelle de colle et solvant.

- **Vibreurs des téléphones portables** : une note est passée le 24/03/14,

- **Prestation grand ménage** : des devis sont reçus

- **CQ** : demande de lampes complémentaires : devis présenté, médecin saisi.

- **Siège ergonomique** : le médecin est saisi.

- **Souris verticale** : médecin saisi, devis présenté.

- **PTS** (courant d'air) : nettoyage : travaux terminés service fait. Stores : devis sera présenté, mais il faut voir si l'achat est nécessaire ...

- **Service (ccot)** : métallisation du sol demandée (voir devis)

- **7 supports à roulettes** : devis présenté.

Les écrans 22 pouces sont attendus depuis 3 mois, Mlle Cluzet explique qu'il y a eu un problème de délais de livraison, il faudra encore patienter encore 6 semaines.

Pétition des personnels de la CID 33 (suite de la page 5)

- **voiture** : le véhicule de la DISI est à disposition de la CID.

- **carte parking** pour les 4 collègues de Mériadeck : le directeur va essayer d'obtenir ces cartes mais il n'a pas d'assurance.

- **full internet** pour chaque agent : sujet sensible traité au plan national.

- **ligne adsl dédiée** : il y a un problème de sécurité, donc pas faisable.

Même si le Directeur s'est voulu rassurant, force est de constater que les conditions de travail des agents de la CID 33 ne s'améliorent pas. Les charges de travail sont lourdes (ratio PC/agent, opérations 22000 micros ...) et les conditions du regroupement de la CID à la Cité ne sont pas réglées. La CGT est également intervenue afin qu'une solution pérenne soit trouvée au niveau des véhicules mis à disposition. Dans l'attente de l'achat d'un 2ème véhicule, le Directeur s'est engagé à mettre à disposition de la CID celui de la Direction.

A suivre ...