



Site : www.financespubliques.cgt.fr/331/

Adresse mél : cgt.disi-sudouest@dgfp.finances.gouv.fr

6 novembre 2014

Compte rendu du CHS-CT de la DISI Sud-Ouest des 30 juin et 10 octobre 2014

Sommaire :

- Déclaration liminaire CGT	P1	- Visite du CHS-CT à l'ESI de Poitiers	P3
- Analyse de la CGT	P1	- Présentation DUERP/PAP finalisé	P3
- Budget synthèse CHS juin et octobre 2014	P2	- Intervention du médecin de prévention	P4

Déclaration liminaire de la CGT lors du CHS du 10.10.2014

Monsieur le Président,

Lors du CTP ministériel qui s'est tenu le 6 octobre les ministres ont confirmé leurs choix. La France s'inscrit totalement dans les politiques d'austérité mises en œuvre au titre du pacte budgétaire européen et dans la soumission de l'État à la tyrannie des marchés financiers. Ainsi ont été annoncées au niveau ministériel 2546 suppressions d'emplois en 2015 (30000 en dix ans) et 2,3% en moins de crédit de fonctionnement.

Les conditions de travail de tous les collègues se dégradent inexorablement. Les réorganisations et restructurations qui s'enchaînent n'améliorent pas les choses. Elles sont engagées et mises en œuvre pour répondre aux mesures d'austérité appliquées à nos services et aucunement pour améliorer le service public informatique ni pour répondre aux besoins des utilisateurs et partenaires.

Cette politique conduit à des situations intenable sur la durée qui entraînent d'autres restructurations à peine les premières mises en place ! L'annonce cette semaine d'une réorganisation des missions des DISI sièges en est l'illustration. Les personnels constatent cette dérive et se demandent où vont nos services. Un climat réel d'insécurité s'installe qui entraîne, au delà de l'inquiétude, une véritable souffrance au travail.

Quelques exemples pour illustrer nos propos :

Sur l'assistance : la situation des CID ne s'améliore pas. Entre les surcharges de travail, les emplois non remplacés, les CID excentrées sans cadre A, la question indemnitaire non résolue, les personnels ont du mal à assurer leur mission. Sans parler des conditions matérielles qui n'arrangent pas les choses. Nous y reviendrons au cours de ce CHS.

Sur l'AT Part : l'augmentation des tâches et des applications qui n'étaient pas dans le périmètre de départ de l'AT génère une surcharge de travail et ne permet plus d'assurer correctement nos missions initiales.

Sur le développement : le doute s'installe entre le discours officiel de la direction sur la réinternalisation des projets et ce qui est proposé réellement aux ESI.

A ce constat s'ajoutent, ici ou là, des remises en cause de certaines mesures dont bénéficiaient les personnels qui sont vécues comme des brimades (astreintes imposées, délai de route, restriction sur la participation aux concours...). De plus des réorganisations de service sont mises en œuvre, pour ne pas dire imposées, sans réelle concertation avec les personnels. Ce n'est pas de cette manière que l'on crée les meilleures conditions de travail.

Comme d'habitude, le Directeur nous comprend ... mais il ne peut rien ! Il exécute les décisions prises par le ministère. Le refrain est rôdé et on connaît d'avance les réponses. On pourrait se demander s'il est utile de faire une déclaration liminaire quand on sait qu'il n'y aura pas de réponse...

Cependant il semble persuadé que, malgré tout, les intérêts de la DISI SO sont préservés et que grâce à son action on évite le pire... Le budget alloué lui permet de financer des opérations, les suppressions d'emplois (10 par an) il les gère ... « nous sommes économes, on a une bonne visibilité, on mutualise ». Jusqu'à quand ?

Quand les dossiers sont trop lourds il intervient auprès de la DG et fait remonter les problèmes : sur l'assistance et les écarts en matière d'indemnisation entre collègues, sur les astreintes, sur les charges de travail et la gouvernance à l'AT Part... Sur la réorganisation des DISI sièges ... « non ce n'est pas une restructuration mais de simples transferts de missions » !

Face à tout cela nous avons le sentiment que l'on navigue à vue ! En guise de politique on bouche des trous alors que des brèches s'ouvrent ailleurs... Les suppressions d'emplois qui s'accroissent, les budgets qui fondent ont un impact sur nos services qui ne peuvent être compensés par des réorganisations internes. Déshabiller Pierre pour habiller Paul ne peut donner lieu à une véritable politique.

La politique libérale dont on nous rabat à longueur de média se traduit concrètement par des reculades sans précédent dans nos services. Les charges de travail ne cessent de s'accroître.

Dans l'assistance les moyens manquent pour assurer les missions et la qualité de nos prestations se dégradent, les réorganisations à la hussarde dans les ESI deviennent insupportables, l'avenir sur la mission développement n'est pas assurée, la restructuration des DISI sièges signe le début de réorganisations de plus grande ampleur au niveau national...

Tout ceci montre bien que l'on ne peut se contenter de discours se voulant rassurant et qui occultent la réalité !

Oui la CGT continuera à interpeller les directions localement et nationalement car la situation s'aggrave. Derrière ces décisions il y a des personnels qui travaillent et qui voient leur situation se dégrader continuellement. La souffrance par rapport aux charges et aux restructurations est bien là. L'action des personnels pour la mise en place de mesures alternatives à cette politique est à l'ordre du jour !

BUDGET : synthèse CHSCT de juin et octobre

CHSCT de JUIN		
Dépenses retenues	Montant	Établissements concernés
10 bras support écran	3 210,96	ESI POITIERS
Formation geste et posture	2 160,00	ESI POITIERS
Décapage métallisation	report 2015	ESI POITIERS
Nettoyage aspiration	en attente	ESI POITIERS
7 supports UC	327,01	ESI POITIERS
1 store vénitien	527,05	ESI DE POITIERS
Formation gestion du stress	2 160,00	ESI POITIERS
Siege erga Mme RC	334,25	ESI POITIERS
Luminaire EPUR AT trésorerie	1 005,43	ESI BDX Garonne
Formation recyclage habilitation électrique CID33	1 140,00	ESI BDX Garonne
Formation conduite CID33	4 046,40	ESI BDX Garonne
Formation gestion du stress	2 160,00	ESI BDX Garonne
Formation geste et posture CID 24-40-47-33-64	5 130,00	ESI BDX Garonne
Formation gestion du stress	1 900,00	ESI TOULOUSE
Lampadaires radian AT	3 236,80	ESI TOULOUSE
Store vénitiens AT	518,40	ESI TOULOUSE
Siège ergonomique mme IN	307,67	ESI BDX Océan
CHSCT OCTOBRE		
Caisse palette manutention	226,80	ESI TOULOUSE
Diabes avec sangles	1 022,64	ESI TOULOUSE
Formation habilitation électrique CID65	475,20	ESI TOULOUSE
Marche pied CID 31 et 32	183,60	ESI TOULOUSE
Chariot pliant	115,20	ESI TOULOUSE
Gants isolants et écran facial	128,12	ESI TOULOUSE
Mise en place de cloison panneau acoustique	7 576,32	ESI BDX Océan
Bras support double écran	218,80	ESI BDX Garonne
Faux plafond AT trésorerie	2 656,93	ESI BDX Garonne

Sur les **58.861€** de budget annuel, 46.352,81€ ont déjà été engagés.

Après avoir revu les dépenses votées non engagées il restait **12.513,89 €** à dépenser.

Le tableau fait la synthèse des dépenses votées lors des CHS-CT de juin et d'octobre.

Certaines dépenses ont été écartées car elles nous semblaient plutôt relever du budget DGF tels que l'entretien du chauffage à Poitiers ou les travaux de maintenance des éclairage blocs secours.

Nous avons conscience que les budgets sont à la baisse dans tous les secteurs mais il n'est pas concevable que des postes tels que le chauffage soit payés par le CHS-CT.

Dans certains ESI, nous avons constaté une baisse des demandes dans les cahiers RHS, n'hésitez pas à écrire dans ces registres car c'est pour nous un bon support de revendication.

Elections professionnelles du 4 décembre 2014



Visite de site à l'ESI de Poitiers le 13/05/14

Les visites de site sont un moyen pour les représentants du CHSCT d'aller à la rencontre des agents, de découvrir leur environnement de travail afin de faire des propositions d'actions ou de dépenses qui amélioreront leurs conditions de travail.

La délégation était cette fois composée de :

- Franck ATTEMIS assistant de prévention
- Valérie VERGNAUD Service logistique ESI Poitiers
- Geneviève BOURREL secrétaire du CHS-CT (CGT)
- Martine BLASZCZYNSKI - CGT
- Marie-Marthe SUREAU - FO
- Christine ROBERT - Solidaires Finances Publiques

Avant de commencer la visite, nous nous sommes entretenus avec le nouveau chef de centre Mr Granata-Goldman. Nous lui avons expliqué le but de notre visite et il a souhaité nous apporter des éclaircissements concernant le projet de rapprochement de l'AT PART et du CQ PART.

Il va repenser le projet du point de vue des missions afin de voir si des synergies sont possibles, il adaptera ensuite les moyens en conséquence. Il précise toutefois qu'il est normal d'évoluer et de s'adapter.

Durant la période de réflexion le projet de réorganisation est gelé. Les représentants du CHS ont demandé d'être associé à cette réflexion, Monsieur Granata-Goldman a répondu plutôt favorablement à cette demande.

Nous avons pu, lors de cette journée marathon visiter l'ensemble des services.

Cela nous a permis d'une part de constater la réalisation de certains projets :

- Une amélioration et une optimisation de l'activité stockage (sous sol désencombré – escaliers dégagés – Atelier de finition réaménagé) est à signaler.
- Les trappes d' accès toit au dessus des ascenseurs ont été équipées de garde-corps et sécurisées.
- Amélioration dans les services PTS (bras support écran, cloison mobile...)

Et d'autre part de faire de nouvelles propositions.

- Une partie du bâtiment est éclairée grâce aux skydômes. Ces puits de lumière génèrent de la chaleur en été et des éblouissements lorsque le poste de travail est situé dessous.
- Une réflexion doit être menée afin d'éviter de positionner des bureaux dessous et si nécessaire il faudra prévoir l'achat de stores.
- Quelques goulottes sont à prévoir.
- Une signalétique au sol est à mettre en place au sous-sol pour le passage du fenwick.
- Problème de cloisonnement dans certains services.

- Proposer en test des mini-cloisons entre des bureaux pour gagner de la place sur la surface.
- Revoir le système de sortie de secours au local serveur impression
- Une ventilation fonctionnelle en continu au dessus d'un bureau de l'AT
- Nécessité d'un brise-soleil dans un des bureaux du CDC

Toutes les propositions ne seront pas forcément financées par le budget CHS, celles qui le seront feront l'objet d'une hiérarchisation en fonction de leur urgence, de la gravité du problème en tenant compte aussi d'un certain équilibre entre les dépenses des différents établissements.

Présentation du DUERPAP finalisé

Lors de la validation du DUERP en CHSCT les OS se sont abstenues car nous trouvions que certains risques étaient mal identifiés ou insuffisamment cotés, tout particulièrement les RPS (risques psycho-sociaux).

Cette position n'avait pas pour but de remettre en cause le travail que nous avons fait dans le groupe de travail mais plutôt de pointer la difficulté que nous avons eu à obtenir un document fidèle à la réalité du terrain. Le manque d'ergonomie de l'application informatique, une méthode de recensement non homogène, des informations peu précises et parfois non exploitables (plus de 700 lignes à traiter) ont rendu la tâche délicate et le résultat perfectible .

Le document a tout de même été présenté en CTL pour être ensuite diffusé.

Malgré ses imperfections, la Direction a choisi d'extraire du DUERP le plan annuel de prévention afin de pouvoir engager des actions. Ce document sera lui aussi mis en ligne sur Ulysse.

Le DUERP n'est pas un document figé, il peut être enrichi tous les ans si de nouveaux risques apparaissent.

Pour 2015, de nouvelles améliorations techniques et quelques simplifications ont été apportées à l'outil. Concernant sa mise à jour, il n'y aura pas cette année de consultation des agents par le biais d'un questionnaire, celle-ci se fera tous les 2 ans. La réactualisation des risques cette année sera effectuée lors de la tenue du groupe de travail Directionnel au vue des remontées d'informations des cadres de proximité, des OS et des agents qui le souhaitent.

Nous vous encourageons, si vous constatez de nouveaux risques, à nous en faire part afin que nous puissions les intégrer à la nouvelle version.

Interventions du Docteur Demettre, médecin de prévention

Bilan 2013

Ce bilan ne concerne que les agents de Bordeaux et sur une période de 7 mois car le Docteur Demettre a pris son poste en cours d'année.

Le médecin a fait 83 visites médicales (58 annuelles, 7 particulières et 18 quinquennales).

Elle a effectué 76 bilans visuels et seulement 2 tests d'audition car l'appareillage situé à la Cité est défectueux. Les agents de l'AT de Bordeaux Océan ont bénéficié d'un test auditif sur le cabinet Mériadeck où un autre appareil est disponible.

Le Docteur Demettre a orienté 12 agents vers des médecins généralistes ou spécialistes, seuls 2 agents ont été vus pour des problèmes de souffrance au travail, ce qui n'empêche pas à la vigilance.

Le Médecin a pointé un manque de moyens et de personnel pour mener à bien ses missions.

Suivi Post-professionnel

Il concerne les agents de l'état ou des établissements publics, actifs ou retraités qui ont été exposés à des substances cancérogènes, mutagènes et toxiques (CMR) ou amiante.

3 types d'expositions sont à distinguer :

- environnementale ou passive, dans ce cas il n'existe pas de suivi intermédiaire ou ponctuel (moins de 1 an en continu),
- forte exposition d'un an ou plus en continue ou plus de 6 ans en discontinue.

La procédure de suivi s'applique aux expositions intermédiaires et fortes.

Une fiche de prévention est établie par service RH, le médecin peut être sollicité, à ce jour le Docteur DEMETRE ne l'a jamais été. Cette fiche de prévention dans le cas des CMR ou d'exposition dans le cas de l'amiante sera mise dans le dossier de l'agent.

Lorsque l'agent part en retraite la fiche lui est remise avec une attestation d'exposition (volet 1 renseigné par administration, volet 2 récapitule les situations d'exposition rempli aussi par l'administration, le volet 3 est complété par le médecin de prévention, tout y est consigné et confidentiel).

Pour plus d'information sur ce sujet nous vous conseillons de vous reporter au guide Suivi post professionnel.

Retour sur le rôle de Secrétaire du CHS-CT de la DISI Sud-Ouest occupé par une représentante de la CGT

Le secrétariat du Comité est en place depuis 3 ans, sa secrétaire est une représentante CGT élue par les membres représentants des OS.

Le rôle de secrétaire est multiple, donner une impulsion aux différentes actions, en faire le suivi, être force de proposition, favoriser la communication avec l'assistant de prévention de la DISI, participer à l'élaboration du PV et de l'ordre du jour.

Il est important de signaler que l'éloignement des sites, la multitude des sujets traités, le grand nombre de réunions plénières n'ont pas facilité ce travail.

Nous avons pu cependant mettre en place:

- un suivi des décisions prises en séance,
- une procédure de validation pour les dépassements de dépense supérieure à 50€,
- une anticipation des dates des visites de sites,
- un contact régulier avec l'assistant de prévention.

Il reste encore de nombreuses choses à améliorer, en voici quelques exemples :

- Avoir une réflexion sur un meilleur suivi des dépenses (élaboration d'un tableau plus synthétique).
- Avoir une réflexion sur un traitement des dépenses plus rationnel en séance pour éviter les "situations marchand de tapis".
- Encourager les ESI à tenir des réunions informelles, et en faire un rapide compte-rendu, préparatoires au CHS afin d'avoir un support de discussion partagé par tous lors de la séance plénière.

Geneviève BOURREL

Délégation CGT :

- Geneviève Bourrel, ESI Bordeaux-Océan
- Béatrice Boisson, ESI Poitiers
- Martine Blaszczyński, ESI Poitiers
- François Laulhère, ESI Bordeaux-Océan
- Pascal Blain, ESI Toulouse
- Louis Rumeau, ESI Bordeaux-Garonne



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.