



Compte-rendu du CHSCT du 24 juin 2020

Ce 1er CHSCT après la sortie du confinement ne s'est pas déroulé de façon habituelle. En effet, afin de respecter les consignes de distanciation une partie importante des membres y assistaient en audio. Si cette solution a été très appréciable durant la période de crise, elle trouve vite ses limites (mauvais son, coupures) et confirme que rien ne vaut que de débattre des sujets en présentiel quand cela est possible.

La séance a commencé par l'approbation d'une partie des PV en instance, les OS se sont abstenues concernant les PV les plus anciens datant de 2018. Nous nous sommes étonnés d'une rédaction au style plus « télégraphique » qui nous semble moins propice à refléter de manière exhaustive les débats. Ce choix est assumé par la direction.

1 - Situation sanitaire et Plan de Reprise d'Activité

Un RETEX (RETour d'EXpérience), piloté par le « N2 » (IP adjoints aux chefs d'ESI) de chaque ESI, ainsi que la cheffe du pôle Ressources et Formation Professionnelle pour la Direction, va être mis en place.

Les OS ont souhaité évoquer quelques points à améliorer en tirant les enseignements de cette période inédite car nous savons tous que nous ne sommes pas à l'abri d'une deuxième vague.

La CGT pointe notamment le sentiment d'isolement qu'ont pu ressentir certains agents en ASA30.

Cette situation n'a pas été traitée de façon homogène au sein de la DISI SO, la Direction s'engage lors de son RETEX à réfléchir à une meilleure harmonisation, tout en précisant qu'il est difficile parfois d'obtenir les coordonnées de certains agents. La directrice de l'ESI33 rajoute que certains chefs de service n'ont pas été à l'aise avec la situation de crise sanitaire.

Le manque de matériel nécessaire au travail confiné a participé à cet isolement mais aussi au sentiment d'inutilité.

Le Directeur assure qu'en cas de nouvelle crise nous aurons du matériel pour avoir le plus de gens possible dans le PCA.

Nous interrogeons par ailleurs la Direction sur la situation de retour des agents en présentiel.

Le Directeur explique qu'il n'y a plus que 4 agents en ASA30, on a donc globalement réussi à remettre les agents au travail.

Pour les agents « santé fragile », il y a possibilité de revenir en présentiel s'il y a respect des distances et gestes barrière, comme cela est confirmé par le docteur Demestre.

Concernant la ponction des jours ARTT et la répartition de la prime COVID19, qui ne sont pas propices à détendre l'atmosphère entre collègues, le Directeur admet que ces 2 mesures sont effectivement « critiques », l'une étant « négative » (ponction ordonnance) et l'autre « positive » (prime).

- pour la ponction ARTT, 285 agents sont concernés par la ponction allant de 0,5 à 10 jours, à cela s'ajoutera le re-calcul des ARTT 2021 qui interviendra en fin d'année 2020.

-pour la Prime COVID, le Directeur est parti du principe qu'il fallait « saturer les seuils », soit 142 agents en bénéficiant pour 143 possibles.

Il fallait identifier les agents qui ont été en situation de suractivité et dans le PCA. Il est descendu assez bas puisque certains n'ont pas travaillé 100% du temps parmi les bénéficiaires. Il assume les choix faits car il faut être cohérent, et reconnaître les agents qui ont réellement eu une suractivité.

La CGT demande de prendre en compte ce qui s'est passé, et comment ça s'est passé, afin de faire en sorte que si nous revivons une situation similaire on fasse en sorte d'associer au mieux les agents, et donc de mieux pratiquer des rotations lorsque l'on ne peut pas mettre tout le monde au travail car il ne faut pas tomber dans la solution de facilité consistant à choisir un agent et à laisser les autres de côté.

Nous voyons aujourd'hui l'impact que cela peut avoir en matière de congé et de prime.

S'il n'est pas hostile au principe, le Directeur assume avoir choisi des agents pour leur expérience par rapport à d'autres plus inexpérimentés ou moins autonomes.

Pour conclure sur le sujet, le Directeur nous propose qu'un groupe de travail avec les OS sur le RETEX soit organisé.

2 - Nouveau calendrier DUERP-PAP

Des mesures de prévention concernant le COVID19 seront annexées au DUERP 2019, les GT de collecte des risques reprendront en 2021 pour un DUERP 2021.

La CGT déplore que la note d'orientation que nous étudions habituellement lors du 1er CHSCT de l'année et qui conditionne bien souvent des actions du plan de prévention (PAP) ne soit pas parue cette année.

3 - Budget :

	Budget restant à dépenser	12921,56
	Dépenses votées lors du CHSCT	
ESI Toulouse	Lampadaire	455,33
ESI Limoges	1ère tranche réfection moquette	3000,00
	Remplacement extincteurs	949,45
	Remplacement blocs de sécurité	1319,69
ESI Poitiers	Motorisation de 7 volets extérieurs	3068,83
	Électrification de 7 volets extérieurs	1335,24
	TOTAL des dépenses votées au CHSCT du 24/06/2020	10128,54
	Somme restante	2793,02

Il reste à dépenser 12921,56€, sans compter la réserve de 3567€ qui selon la Direction pourrait ne pas nous être versée par le Ministère.

Le directeur propose de conserver entre 2000 et 3000€ pour les éventuels aménagements de poste.

Les propositions de dépenses étant supérieures au budget restant il a fallu arbitrer quelques dépenses qui pouvaient faire l'objet de désaccords.

- Un financement partagé entre CHS et DGF est acté concernant l'abri vélo de Poitiers

- Le financement par tranche du changement de revêtements de sol à Limoges, pour lequel le CHS finance la première tranche à hauteur de 3000 €.

Le choix du financement partagé sur Poitiers permet au CHSCT de financer le début des travaux de changement de revêtements de sols de Limoges.

L'achat du lampadaire sur Toulouse a finalement été voté.

Le Directeur nous propose par ailleurs de mutualiser l'achat de distributeurs automatiques de gel hydroalcoolique pour un coût d'environ 500 €, afin d'équiper chaque ESI.

4 Examen RSST :

Bordeaux :

- accessibilité personnes à mobilité réduites côté cantine : la situation est encore actuellement bloquée suite à un litige avec un prestataire, la fiche reste donc ouverte.

- escalier intérieur tour B, dont certaines marches sont ébréchées : le devis est validé, les travaux suivront.

- parking Berliet jonché de déchets dont des tessons de bouteilles : le nettoyage sera effectué semaine 26 par les équipes de la Cité, car non compris dans le marché de nettoyage.

Poitiers :

- poussière sur sanglettes des volets roulants: pas de problème, c'était de la poudre inoffensive sur les courroies neuves

- porte local syndical, pilier gênant à déplacer : résolution du problème imminente

- problème d'ambiance lumineuse au PTS : un adhésif opacifiant va être posé afin d'éviter l'éblouissement.

- accès douche aux cyclistes : malgré de nombreuses interventions la situation est bloquée par le Directeur qui invoque entre autres des raisons de sécurité, nécessitant une étude qui n'est actuellement pas sa priorité.

La CGT estime que l'administration est en retard sur le sujet et nous ne serions pas étonnés que dans quelques années la direction accepte ce type d'équipement juste parce que les mentalités auront évolué.

Toulouse :

- Le problème de la ventilation du local de la CID 82 : devis en cours de réalisation, ce sont des travaux assez lourds. Le financement devrait être pris en charge par le propriétaire (la DDFiP82) car les travaux sont de type immobilier. D'un point de vue norme les débits d'air sont suffisants, on n'a donc pas une situation d'urgence même si elle est bien prise en compte.

- Pour les problèmes de chaleur à l'ESI, c'est a priori réglé concernant les odeurs le sujet est en cours de règlement par la DRFiP 31

- Accès douche interdit suite à la crise du COVID : voir avec la DRFiP31, ce n'est pas le problème de la DISI Sud-Ouest.

- escalier fermé , ce sujet est à transférer au registre de la DRFiP31.

5 - Accidents de service - Maladies professionnelles

Il est à noter un accident survenu en période de travail confiné, qui fait actuellement l'objet d'une analyse afin de savoir s'il pourra être classé en accident de service ou pas. Nous nous sommes interrogés sur le motif de cette analyse.

La direction a précisé que lorsqu'un accident survient en télétravail, s'il résulte d'une action ne correspondant pas à un élément professionnel tangible, il pouvait alors faire l'objet d'un « détachement » et être alors considéré comme un accident domestique, y compris durant les heures de travail.

La Direction précise que dans le cadre des conventions de télétravail les agents sont sensibilisés à l'aspect juridique de certaines situations (accidents, incendie, vols) qui pourraient subvenir. Dans la période d'urgence sanitaire les télétravailleurs occasionnels n'ont pas été informés de ces aspects. N'étant pas à l'abri d'une autre période de crise sanitaire ,la CGT a demandé qu'une communication bien claire soit faite à l'ensemble des agents de la DISI.

6 - Visite de la CID 81

Cette visite date de juillet 2019, elle avait été décidée suite à la mutation du cadre A et aux inquiétudes engendrées par ce départ. Pendant une année un analyste en poste à Toulouse assura l'intérim, aujourd'hui nous ne pouvons que nous réjouir de l'affectation d'un encadrant sur Albi.

Nous évoquons tout de même quelques sujets relevés lors de notre déplacement sur site:

- problèmes de ménage: un rappel a été fait, pas de nouvelle remarque depuis.

- le remplacement du prochain départ à la retraite: le poste est actuellement gelé (cf ratio poste de travail/ETP)

- le projet de déménagement à la cité administrative: mis de côté durant le confinement, concernant les aménagements, une étude générale est cependant en cours.

Inquiétude sur une éventuelle mutualisation avec d'autres administrations: le Directeur affirme que la DGFIP n'est pas concernée. Il y aura peut-être mutualisation de salles de réunion, un jour on partagera peut-être les véhicules de service. Par contre il n'y aura qu'une seule salle serveurs à la cité administrative d'Albi mais avec des serveurs séparés pour chaque administration.

Un bémol à tout cela, la Direction ne parle que d'une vision à 2, 3 ans après...

- Lors de notre visite, les agents avaient regretté le manque de rencontres entre CID sur des sujets techniques, les JRA étant plutôt des réunions d'information descendante (stratégie, missions) où les thèmes techniques sont peu évoqués.

La direction dit avoir testé plusieurs formules, ateliers après-midi de 2H30 (frustrant car pas assez de temps), compte-

rendus d'ateliers tenus en amont (pas bon non plus car demande beaucoup d'investissement). Aujourd'hui il existe une ou 2 journées par an de réunions techniques impulsées par le RRA. Peut-être réflexion sur des thèmes assistance à évoquer à distance.

Avant la fin de l'année 2020 et malgré un contexte sanitaire particulier nous souhaiterions faire au moins une visite les CID82 et 79 sont évoquées.

7 - Questions diverses:

Travaux désamiantage

Un CCSIA se tiendra le 8 juillet à Bordeaux, avec 3 sujets à l'ordre du jour :

- le désamiantage socle cité administrative
- le remplacement de l'ensemble des ascenseurs de la Cité
- la densification des locaux

Les travaux de désamiantage débuteront en juillet 2020 pour une fin prévue en 2024, la difficulté étant de coordonner les différents chantiers.

Les tunnels permettant l'accès aux ascenseurs et escaliers seront posés à compter de septembre, et resteront en place durant 4 ans, jusqu'à la fin des travaux du socle. Ceux-ci jouent le même rôle que les « étages tampons » lors du désamiantage des 2 tours.

Le remplacement des ascenseurs débute par la tour B et durera 18 mois, ces travaux seront faits par paire d'ascenseurs, les accès seront donc restreints.

La tour A bénéficie dans le cadre de ce chantier de travaux énergétiques - changement des fenêtre pour mettre du double-vitrage. La tour B bénéficiera quant à elle d'un chauffage solaire - des nuisances sonore à prévoir lors de son installation.

Concernant la densification, le sujet est de permettre de libérer environ 400 places, l'objectif étant de passer à 1700 postes de travail contre 1300 environ actuellement, pour une Surface Utile Nette de 11,1m2 par poste de travail.

La DISI n'est cette fois pas concernée par cette recherche de m².

Une lettre d'information sur tous les chantiers sera publiée sur l'Ulysse de la DISI.

La CGT n'a pu que s'émouvoir de la relance du projet de densification de la Cité, alors même que le maître mot actuel en période de sortie de crise du Covid 19 est bel est bien « distanciation physique ».

Note du contrôle interne à l'assistance de l'ESI de Bordeaux.

Cette note annonce la mise en place d'un outil de recensement exhaustif des interventions des CID, pour organiser le travail des équipes et faciliter le contrôle des FDD.

Le directeur réfute la notion d'audit sur les FDD, pour lui c'est un contrôle interne qui peut donner lieu à des recommandations et donc à une note ESI. Il n'y a pas de nouvelle note concernant les FDD, on est toujours sur celle de 2019 publiée sur le site de la DISI .

La direction de l'ESI via ce nouvel outil, remplaçant les tableaux existants, demande aux CID et au SIL, la re-saisie d'informations disponibles par ailleurs notamment dans Concursive.

Nous avons assisté à un dialogue de sourds, y aura t-il des ajustements suite aux arguments des agents et des OS? A suivre.

Les mouvement intra-établissement « non désirés » à l'ESI de Bordeaux

Le Directeur donne des précisions et son point de vue sur la question:

- l'organisation d'un service (comprendre ESI ou DISI Siège) est du ressort d'un chef de Service (comprendre Chef d'ESI ou Directeur). Seuls les mouvements entraînant un changement de service (ESI Bordeaux - DISI Siège, uniquement pour des agents sans qualification informatique) ou géographique (CID 64 Pau - CID 64 Bayonne par exemple) font l'objet d'une demande dans Aloa (l'application de demande de mutation intra- départementale).

- Les mouvements interne à un ESI peuvent se faire 3 fois dans l'année en septembre, décembre et mars, les changements de service ou géographiques se faisant eux en septembre.

- Les agents ne changent pas de service, ils changent d'équipe.

- Il faut avoir des capacités d'adaptation, et être mobile.

Nous avons fait remarquer qu'un agent mal positionné peut ne pas être productif, être en souffrance et ne voir comme issue qu'une demande de mutation hors de la DISI.

Nous nous sommes inquiétés de l'impact psychologique de ces changements brutaux sur les agents et avons demandé une explication à ce jeu de chaises musicales.

Le directeur assure en faire le moins possible, mais parfois il n'aurait pas le choix car ce sont les besoins qui le nécessitent, surtout lorsqu'il y a des vacances importantes de postes. L'important pour lui est de bien expliquer à l'agent.

Bien évidemment, cette réponse ne peut nous satisfaire. Nous avons déjà constaté les dégâts du « mercato » de l'année dernière, qui a abouti à de nouveaux ajustements cette année, obligeant des agents à bouger à nouveau.

Nous sommes donc inquiets de l'impact qu'aura celui-ci sur les agents et les services concernés.

Sujets divers :

A la question, les agents de ménage utilisent-ils des produits désinfectants à la cité administrative de Bordeaux? Oui un produit bactéricide y compris pour les sols.

A la question, le nettoyage des poignées de porte, des boutons d'ascenseur, des toilettes est-il effectué partout à la cité de Bordeaux? Difficile visiblement de répondre du façon sûre, à certains endroits des collègues ont constaté le passage des agents de ménage à d'autres endroits pas vraiment. N'hésitez pas à signaler si vous constatez des manquements.

A la question, y aura t-il des assouplissements des dernières consignes en période de fortes chaleurs? La réponse fut non pas d'utilisation de climatiseurs dans les bureaux

CHS du 24 juin 2020 – déclaration liminaire

Le 16 mars 2020 nous avons basculé dans une situation inédite et le gouvernement a fait alors appel à notre sens de la nation : nous étions « en guerre » !

Durant cette période les agents des 3 fonctions publiques ont fait preuve d'engagement, de courage aussi, afin d'assurer une continuité du service public tant appréciée en temps de crise.

Naïvement certains ont pensé qu'à la sortie de la crise plus rien ne serait comme avant et que nous aurions la possibilité de construire un monde meilleur.

En effet nous avons pu constater les dégâts résultant de plusieurs décennies d'austérité (plus de stock de masque, manque de lits dans les hôpitaux, pénurie de matériel, de personnel de santé...) et nos dirigeants déclaraient avoir tiré les leçons de cet épisode.

Force est de constater qu'il n'en est rien. Les belles paroles pour motiver les troupes durant le confinement se sont évanouies, nous nous retrouvons avec la vie d'avant en pire car, à la crise sanitaire, vient se rajouter une crise économique.

Pire, cette crise économique sera un bon prétexte pour justifier des suppressions d'emplois, des baisses de salaires et continuer la casse de tout ce qui peut protéger le travailleur.

La DGFIP quant à elle continue sur la même trajectoire qu'avant le 16 mars, sans tirer de leçons de cette pandémie. Les réformes ont repris, les suppressions d'emplois ne se ralentiront certainement pas, les salaires n'évolueront pas, et la destruction programmée du réseau existant avec la relance du NRP (nouveau réseau de proximité) sera de nouveau mise en œuvre.

Dans cette instance nous souhaiterions insister plus particulièrement sur un point des réformes de transformation de la fonction publique celui de la fusion CHSCT-CTL.

Nous avons vu en cette période agitée que les questions de santé, d'hygiène étaient des plus importantes. Or ce n'est pas en réduisant les instances paritaires, les droits syndicaux et le nombre de représentants, obligeant ces derniers à encore plus de polyvalence, que la situation s'améliorera, bien au contraire !

Dans notre DISI nous avons pu constater l'utilité que pouvaient avoir les rencontres hebdomadaires entre la direction et OS afin de faciliter la communication, pallier au mieux aux difficultés rencontrées par les uns et les autres.

Le CHSCT bénéficie d'une bonne visibilité auprès des agents qui savent que nous défendons au mieux leurs intérêts en matière de santé, de sécurité au travail. Cette réforme ne fera que noyer les problématiques humaines dans une instance qui traitera de sujets aussi bien organisationnels que comptables. Quelle place et quel temps sera consacré à l'aspect humain dans ces réunions ?

Dès la sortie du confinement, 3 groupes de travail sont déjà proposés aux OS, l'administration de la fonction publique est pressée de faire aboutir ce projet mais aussi beaucoup d'autres, nos craintes se confirment : le monde d'après ne sera pas mieux que le monde d'avant !

La CGT comme d'autres organisations ne renoncera pas à la transformation de la société et continuera d'agir en ce sens.

Enfin, nous tenons également, en ce premier vrai CHS après la crise sanitaire, à revenir sur le sentiment d'isolement que des collègues nous ont exprimé après l'avoir vécu lors de la période de confinement.

En effet certains d'entre eux, placés en ASA 30 dès le 16 mars et n'ayant jamais été mis en télétravail jusqu'au 11 mai, voire au-delà, ont véritablement souffert du manque de contact avec leur environnement professionnel. Il est donc nécessaire, pour ne pas dire indispensable, que des mesures soient prises afin qu'en cas de nouvelle crise ce lien soit maintenu, de façon directe et régulière.

	Bulletin d'adhésion
	Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI Sud-Ouest
Nom, Prénom :	Date de naissance :
Catégorie, grade :	Echelon : Numéro DGFIP :
Adresse administrative :	
Adresse email :	
date :	Signature :
<i>Bulletin à remettre à un militant de la CGT.</i>	