



Compte-rendu du CHSCT du 18 mars 2021

Nous débutons la réunion du 1er CHSCT de l'année par la lecture des liminaires.

Nous constatons l'absence du médecin de prévention, l'assistante sociale est présente le matin et l'ISST l'après-midi.

La réunion se déroule encore une fois en visio/audio.

Déclaration liminaire du CHSCT du 18 mars 2021

La pandémie dure depuis un an, nous subissons des confinements, des couvre-feux, de multiples privations de liberté et l'espoir est mince que tout cela cesse rapidement. Si le citoyen est empêché de toutes parts, les réformes ne semblent pas souffrir de cette situation.

Crise économique et sociale, pandémie, rien n'arrête le rouleau compresseur.

La DGFIP n'est pas en reste et une fois encore nous pourrions énumérer toutes les réformes qui fâchent, mais nous avons décidé dans cette liminaire de nous concentrer sur l'actualité locale de la DISI-SO.

La CGT condamne la réorganisation des ateliers éditiques. A la DISI-SO, un ESI voit son atelier industrialisé (Poitiers) alors qu'un autre subit sa suppression (Limoges). Même si vous nous assurez faire au mieux pour les agents nous constatons que généralement les suppressions de poste fragilisent les ESI concernés dont certains arriveront au seuil fatidique de fermeture.

En période de pandémie la concentration des ateliers peut être contre-productive alors que la multitude de services éditique permettaient de distribuer les tâches en cas de problème.

Les agents sont impactés dans tous les cas, en situation de fermeture ils devront réapprendre un nouveau métier et en situation de nouvel atelier industriel, se plier à des conditions de travail impactant leur vie personnelle. Des efforts d'adaptabilité sont demandés encore une fois et pas forcément pour aller vers du mieux.

La CGT déplore la gestion des CID/SIL et plus particulièrement en temps de pandémie.

Au travail habituel déjà dense s'est rajouté des tâches plus spécifiques à la période actuelle (beaucoup plus de matériels à préparer, des adaptabilités incessantes). L'organisation stricte et rigide, la dictature des chiffres ne permettent pas la souplesse nécessaire en situation de crise sanitaire et les agents en font les frais. Les agents des CID/SIL sont aussi plus exposés au virus, nous avons appris hier qu'à Strasbourg ces services étaient sinistrés suite à la découverte de 6 cas COVID (et le reste des collègues en quarantaine).

Nous constatons que même si ces services sont sous l'eau ils subissent malgré tout les suppressions d'emplois.

La CGT s'inquiète sur l'état psychologique des agents après cette année si particulière car personne ne sortira indemne de cette expérience. Lors du retour à la normale, nous serons attentifs à ce que les directions se mobilisent afin de recréer du lien et de la dynamique dans les équipes tout en restant vigilantes sur les cas les plus fragiles.

La durée et la nature de la crise entraînent beaucoup de lassitude, éprouvent durement les collectifs et demandent de renforcer la prévention des risques psychosociaux.

Pour affronter la situation la CGT demande que le dialogue social soit renforcé et force est de constater que les prochaines réformes (fusion CT/CHSCT, fin des CAP, réorganisation des services sociaux, diminution des droits syndicaux) ne semblent pas aller dans le bon sens.

Quelles réponses apporte la DGFIP pour améliorer nos conditions de travail ?

Dans la note d'orientation 2021 il est question de placer l'organisation du travail au cœur de la prévention (convention avec l'ANACT, dispositif de veille et de soutien).

Beau projet, mais nous nous permettons de douter de son efficacité lorsque nous voyons l'instance dans laquelle nous débattons des conditions de travail disparaître pour être remplacée par une instance fourre-tout.

Il est aussi question de mieux évaluer les risques. Le retex national constate que l'évaluation des risques professionnels fait de moins en moins recette (fléchissement de l'implication des agents notamment) et que l'outil informatique développé il y a huit ans est inadapté (gestion lourde qui ne permet pas le suivi des programmes de prévention). Le secrétariat général ambitionne de relancer la dynamique au travers d'un nouveau packaging : la démarche « Prev'Action ».

Pour que cet outil soit efficace il faut de l'engagement de la part des directions, des moyens humains, des propositions d'actions concrètes afin que les agents s'emparent du sujet sans cela un outil succédera à un autre outil avec au final peu d'amélioration.

Des années de crise économique et un an de pandémie pourraient émousser les envies de lutte mais si certains sont fatalistes d'autres continuent à défendre leurs droits, leurs libertés, leur métier et un service public performant, la CGT en fait partie.

Validation du PV de décembre

Il est approuvé par 3 OS, une s'abstient en invoquant un manque de temps pour apporter ses corrections.

Campagne DUERP 2019-2021

La campagne 2019-2020 a été abandonnée à cause de la pandémie, elle reprend pour 2021 avec le recensement des risques auprès des agents sous la forme d'un questionnaire.

Dès la mi-mars les chefs de service organiseront des réunions avec les agents pour affiner la collecte, en Visio/Audio pour permettre la participation des télétravailleurs. 1 licence Gotomeeting par ESI

Une réunion avec les OS permettra d'actualiser le nouveau plan de prévention qui sera présenté au CHSCT de juin.

Des risques liés au COVID19 ont déjà été rajoutés à la version 2019 par l'assistant de prévention.

RSST

ESI33: le bruit occasionné par les travaux ascenseur Tour B est gênant.

Le DISI répond que les interventions bruyantes doivent se faire avant 9H et après 16H (à faire respecter) et que la fin est prévue pour début juillet.

ESI86: pose filtre sur vitre: les travaux sont effectués

ESI31:

- Situation du Sil 31 préoccupante: la direction fait remarquer que cette annotation n'a pas à figurer dans le RSST mais le DISI précise cependant que la mission SIL n'est plus une mission nationale et qu'il a désormais la capacité d'y mettre des emplois.

La directrice de Toulouse précise que 2 PROG pourront être affectés au SIL à moins que d'autres agents ne se portent volontaires lors du "mouvement" interne.

- CID82: problème de ventilation et d'odeur dans le bureau :

Le DISI répond que le problème d'odeur est résolu et concernant la ventilation il n'y a pas lieu de faire des travaux car les normes sont respectées. Les agents ont le sentiment qu'ils sont moins bien traités que les agents de la DDFIP, le DISI réfute cette différence.

Les mesures de débit d'air seront transmises chaque année et les prochaines ne devraient pas tarder.

Organisation de l'assistance de proximité et charge de travail

Les effectifs diminuent : peu d'arrivées en mutation, nombreux départs en retraite et manque de collègues qualifiés.

Cependant la charge de travail ne faiblit pas. En fin d'année, 80 % des personnels de la DGFIP doivent être équipés de portables.

A la DISI SO, l'effectif des CID 16, 32, 47 et 79 et du SIL 31 est très préoccupant.

Les OS demandent un plan d'action.

La direction répond par différentes mesures :

suivi de l'activité par tableaux de bord de l'AP

mise en place de réunions bi-latérales avec les directions locales, pour une meilleure organisation du travail

renfort par vacataires, contractuels ou heures supplémentaires renfort régional : la DG n'a pas suivi l'idée d'une équipe de renfort national mais la DISI a pris l'initiative d'organiser un renfort régional.

Ces aides ponctuelles sont appréciées mais n'apportent pas de solutions à long terme. Comme certains départs à la retraite sont connus tardivement le président rappelle qu'un agent qui va partir mais dont le dossier n'est pas bouclé, peut faire une déclaration sur l'honneur attestant de son départ.

Les OS alertent la direction sur les risques pesant sur les équipes très sollicitées, le spleen des agents face à des tâches de plus en plus répétitives, et la perte de technicité.

La réponse de la direction s'appuie sur des chiffres, des procédures, des tableaux de bord et de suivi TBVS, pas plus d'écriteaux donc pas d'inquiétude...

Le dialogue avec le DISI s'apparente à un dialogue de sourd, cela fait des années que les OS alertent et les solutions ne sont toujours pas à la hauteur des problèmes., ce sujet figurera de nouveau à l'ordre du jour des prochains CHSCT.

Accidents de services - maladies professionnelles

Depuis le début de l'année il y a eu 3 accidents (1 trajet et 2 chutes), aucune mesure de prévention n'est à mettre en œuvre.

Un accident a fait l'objet d'une commission de réforme, la

direction indique qu'elle n'est pas obligée de suivre l'avis du médecin agréé et de la commission mais dans ce cas nous suivrons l'avis de la commission.

Travaux site éditique POITIERS

Ces travaux ont pour but d'installer 2 lignes impression et 2 lignes de mise sous-pli.

- des travaux d'aménagement pour faire entrer ces machines, traitement de l'air, réinstallation des climatisations

- des travaux d'amélioration

- partie lumière (remplacement des blocs néons par des blocs LED permettant de réduire de moitié la

consommation électrique). Système avec détecteur de présence.

- traitement du son avec la réinstallation de dalles phoniques.

- création d'un vestiaire + casiers sécurisés dans l'atelier.

L'ensemble des travaux s'élève à plus de 500 000€ .

Les machines sont connectées mi mars, il n'y a pas de retard, vendredi 19 les travaux seront terminés.

D'après la Direction, les agents sont satisfaits de cette nouvelle installation mais les OS font remarquer que le personnel de l'édition continue de s'interroger sur la partie organisationnelle de l'atelier (CF nouvelle pétition).

La direction dit prendre le temps mais de toute façon le règlement se fera de façon homogène et sur le modèle Meyzieu, cela suppose que tout le monde travaille en équipe.

La seule marge de manœuvre se situera au niveau des congés ciblés où nous serons en baisse d'activité.

Nous demandons alors des précisions et le DISI nous répond que le cadre réglementaire a été fixé au plan national et qu'il attend la note.

Le directeur de l'Esi donne tout de même quelques informations:

- les machines à haut rendement permettront de ne plus faire d'heure supplémentaire

- les horaires d'équipes débuteront à 6H30 au lieu de 6H15

- pas d'inquiétude concernant la possibilité d'être à temps partiel

- le plan d'activité permet une certaine visibilité aux agents

Après avoir indiqué que le plan d'activité a/c d'août allait être chargé, la direction n'a pas manqué de faire remarquer que les agents avaient été en inactivité le temps des travaux et que la contre-partie à toutes ces adaptations est tout de même l'obtention d'une nouvelle prime conséquente.

La direction explique qu'elle ne peut donner de réponse à tous les problèmes organisationnels aujourd'hui et qu'elle a centré l'organisation des machines autour de l'humain qui est sa priorité.

Le DISI se déplacera le 12 avril ainsi que S12A, la direction a invité les agents à poser leurs questions.

Présentation de la note d'orientation 2021 par l'ISST

Cette année la note est axée sur la prévention.

La convention avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), le tableau de bord de veille sociale (TBVS), le DUERP contribuent à favoriser un meilleur diagnostic et une action pertinente de la part des acteurs de préventions.

Un guide devrait paraître sur le TT en période de crise.

Formation pour membres du CHSCT : certaines ont pu être faites d'autres devraient reprendre en 2021.

Concernant le suivi des agents exposés aux agents chimiques,

un protocole a été élaboré pour les agents de l'édition et le DISI indique y être attentif.

Décret du 23/12/2019 changements présentés par l'ISST:

- Pour les projets importants, l'instance compétente sera le CT et ce dernier ne pourra plus consulter le CHSCT sur le sujet.

- Il ne sera plus possible d'avoir recours à une expertise agréée La CGT s'inquiète de ces changements qui préfigurent le CSA, nouvelle instance (fusion CT et CHSCT) avec moins de prérogatives, moins de temps de débat, moins de droits syndicaux pour préparer correctement les réunions. Il est évident que le dialogue social est mis à mal.

A noter, le prochain projet important pour la DISI-SO sera en 2022 : la suppression de l'atelier éditique de Limoges.

Formation à la conduite de transpalettes électriques	936,00
Risques routiers	290,00
Recyclage BS/BE et ou B0/H0	840,00
Manipulation Extincteur	90,00
H0/B0	4350,00
TOTAL Général	16 704,46
Somme restante	35 620,76

Plan de formation du CHSCT de la DISI-SO

- Mise à jour habilitation électrique, formation obligatoire, à renouveler tous les 3 ans.

Le H0/B0 concerne les CID/SIL:

Le BE/BS concerne le concierge de Limoges et les agents techniques.

- yoga des yeux (sur pause méridienne hors temps de travail)

Cette formation d'une heure et demie environ, qui s'est déroulée à BDX en 2020 a eu du succès.

- La proposition de formation "le télétravail accompagné" est supprimée et remplacée par une offre de l'ENFIP (ne concernera pas le budget CHSCT)

Le DISI souhaite que cette formation, soit proposée en priorité aux encadrants même si elle est ouverte à tous les télétravailleurs.

- stage de conduite, obligatoire pour CID/SIL, le DISI fait remarquer que certains agents ne l'ont pas fait.

- formation risque cyclable (2 1/2 J une théorique l'autre pratique)

Formation testée à BDX mais qui devrait pouvoir être dispensée dans les autres ESI

Publication sur site DISI-SO "TT et travail en TT"

Si une formation ne peut être dispensée qu'en présentiel elle pourra être décalée.

Budget 2021

Cette année le montant est de 53 900€, à noter une baisse de 6.65%.

Nature de dépenses	Montant retenu CHSCT
emplacement Toile 19 stores	4631,08
Bacs de rétention pour bidon d'encre	693,60
Meubles à casiers pour chaussures	829,37
Recyclage SST	580,00
Station de lavage oculaire	53,41
Gestes qui sauvent	504,00
Gestion du Stress	1035,00
Formation à la conduite d'un chariot automoteur à conducteur porté	1872,00

Parmi les dépenses proposées par l'ESI de Limoges :

- l'achat de mobilier pour l'AT ordinateurs a été rejeté par l'ensemble des OS, cette dépense concernant le budget DGF,

- l'installation d'une borne électrique, à rechargement rapide, destinée aux véhicules des agents, a été discutée: la direction appuie cette demande, favorisant le développement des mobilités durables. Les OS s'interrogent sur la pertinence de cette dépense, et les difficultés de mise en œuvre (gestion de la file d'attente, souci d'équité vis à vis des autres agents). Si cette installation était validée, il faudrait que l'offre soit proposée dans les autres ESI.

Devant une telle insistance de la part de la Direction, nous comprenons que les directives arrivent de Bercy. Dans la Circulaire 6225-SG du 13 novembre 2020 relative à la nouvelle gestion des mobilités pour l'État, le 1^{er} ministre souhaite que l'installation de bornes de recharges pour véhicules électriques soit accélérée et finalisée avant le 1^{er} juillet 2021 sur tous les sites. Cette proposition de dépense émanant d'une OS tombe à pic et permet de faire supporter la dépense sur le budget CHSCT par contre l'accès à une douche déjà existante pour les personnels venant à vélo non électrique ne semble pas rentrer dans une démarche d'exemplarité. Cela donne à réfléchir.

Avec l'augmentation du TT nous pourrions réfléchir à comment mieux équiper les télétravailleurs afin de leur éviter des problèmes de TMS. A cela, le DISI répond qu'en l'absence de consignes de la DG il n'est pas question de participer à l'équipement de confort du télétravailleur.

Est-ce véritablement du confort ou ne serait-ce pas plutôt de la prévention? Agir en amont évite parfois des pathologies qui peuvent entraîner des arrêts maladie, la DG devrait y réfléchir.

- Formations à l'ESI TLSE :

Dans le contexte pandémique l'ESI avait choisi de reporter ses propositions de formations en espérant qu'elles pourraient alors s'effectuer en présentiel. Le DISI répond que ce budget doit être perspectif et qu'il est préférable d'avoir rapidement tous les devis.

Nous demandons des précisions sur les 2 formations fenwick et transpalette :

Ce sont des formations moins coûteuses que le CACES et valables simplement au sein de notre administration.

Point sur le TT

Actuellement le pourcentage de télétravailleurs varie de 35 à 40 %.

Les modalités du TT « normal » vont être assouplies, la direction attend la note cadre pour la mise en œuvre du TT « confiné » et « normal ».

Concernant le TT « normal » :

- a/c d'avril, procédure de demande dématérialisée dans SIRHIUS

- les demandes ne comporteront pas de date de fin, elles pourront se faire au fil de l'eau.

- le TT pourra être organisé de façon ponctuelle ou fixe, les formules mixtes sont possibles

- présence minimale de 2 J sur site

- le lieu d'exercice peut être le domicile ou tous autres lieux privés ou à usage professionnel

- la notion d'ancienneté sur le poste est remplacée par une période probatoire de 3 mois, mais l'autonomie restera un critère de refus de même que l'intérêt du service

- les recours en cas de refus sont le recours hiérarchique, la CAP ou le tribunal administratif

Il est rappelé que le TT se fait sur le principe du volontariat.

Concernant le matériel, l'objectif est le 80 % des agents équipés en portable d'ici la fin de l'année

Le DISI est un fervent défenseur du retour 1J sur site des télétravailleurs (hors prescription médicale).

Il admet qu'on est loin du mode normal mais il considère qu'il faut dès à présent se réhabituer à un retour. Il précise aussi que les encadrants doivent garder le contact afin d'analyser la situation de l'agent vis à vis du collectif.

Questions diverses

- Désamiantage du socle et changement des ascenseurs à la cité administrative de Bordeaux

Actuellement désamiantage des sous-sols, puis secteur par secteur pour une fin des travaux en 2024.

Les travaux d'ascenseurs de la tour B seront terminés en juillet 2021.

- suivi médical

Pas de suivi en 2020, pour l'année 2021 report des visites jusqu'au 16 avril, les visites d'urgence sont maintenues.

- vaccination

pas de directive à ce sujet mais si cela se fait ce sera piloté par la Préfecture.

Confirmation de la possibilité d'avoir une 1/2 journée d'autorisation d'absence dans le respect du secret médical pour les personnes qui ont un RDV de vaccination.

-exercices incendie

Reprise en mai sur Bordeaux, à Poitiers et Limoges, nous sommes maîtres des dates d'exercice.

attention appelée sur la maj de la liste de serre-file/coupe-file, il est de la responsabilité des agents de signaler leur absence.

-Situation à SARI

Normalement 16 emplois et depuis le 1^{er} mars il reste 5A et 8B, le chef de l'ESI précise que c'est un personnel expérimenté sur des sujets stratégiques et qui peut faire face sur du court terme.

Des agents pourront être affectés rapidement (arrivés de 4 B PROG stagiaires + mutation septembre), le DISI ne considère pas la situation dramatique et il ne se pose pas la question de savoir pourquoi des agents partent.

-cas de covid déclaré

Les cas de covid déclarés dans les DDFIP ne sont pas toujours remontés aux CID .

Il y a eu 6 cas déclarés à la DISI, le chef de service prévient les collègues proches mais il n'y a pas d'information publique.

La communication est laissée aux chefs d'ESI.

La désinfection des locaux est nécessaire si le cas a été détecté depuis moins de 2 jours.

Pour info vous trouverez quelques informations utiles concernant la crise sanitaire sur ce lien
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/FAQ-actualisee-24-mars.pdf>
A noter que la fin de la suspension du jour de carence qui devait s'arrêter fin mars est repoussée au 1er juin 2021.