



Compte-rendu CHSCT du 15 octobre 2020

Ce CHSCT, comme le précédent s'est déroulé dans des conditions hétérogènes, certains représentants étaient en audio, d'autres en visio et d'autres encore en présentiel. Il faut avouer que les échanges étaient parfois difficilement audibles mais nous avons cependant pu exprimer nos revendications et nos remarques.

Encore une fois la médecin de prévention, l'assistante sociale et l'ISST étaient absents, chacun a bien sûr de bonnes raisons mais nous constatons depuis quelque temps un retrait de tous ces acteurs de nos instances. Dans ce contexte de pandémie nous aurions apprécié leurs points de vue éclairés.

L'ordre du jour a débuté par la validation de 3 PV dont un de 2018, petit à petit le retard se résorbe.

Information Campagne DUERP

La campagne DUERP est reportée sur 2021.

Les réunions avec les agents qui ne s'étaient pas tenues avant le confinement vont reprendre, le but étant d'avoir constitué le DUERP PAP pour juin 2021.

2020 étant une année blanche, le DUERP n'a pas été mis à jour mais seulement enrichi des lignes ci-dessous concernant la situation sanitaire.

- risques biologiques et infectieux, et notamment de descriptions de situations d'exposition montrant une possible contamination
- risques psychosociaux qui sont la traduction des inquiétudes exprimées par certains agents
- risques liés aux questions d'hygiène sur le lieu de travail

Certains de ces risques ont été cotés B, risque substantiel qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action à programmer.

Cette cotation a été discutée en CHSM avec les OS, elle est valable pour tous les ministères ; nous aurions cependant souhaité avoir le détail de ces cotations en séance, mais il semble que la direction n'ait pas cette information.

Nous avons souligné l'importance, lors de l'élaboration du DUERP 2021, de réfléchir aux risques découlant du port du masque (sensation d'étouffement, communication difficile, perte de lien).

TBVS (tableau de veille sociale) DISI Sud-ouest 2019

La direction nous explique que suite au changement de périmètre (arrivée de l'ESI de Limoges et de nouvelles CID, 71 agents à compter du 01/09/2019) il n'est pas possible de faire des comparaisons avec les 2 années précédentes.

On ne peut pas non plus comparer avec les chiffres globaux de la DGFIP, car ils ne sont pas parus.

Le directeur reconnaît que les indicateurs qui avaient été choisis initialement ne sont pas tous pertinents et nous propose de réfléchir à un nouveau choix. Les documents seront envoyés un mois avant afin que nous puissions y travailler.

Nous lui faisons remarquer que cette discussion doit avoir lieu dans le cadre d'un CTL et non d'un

CHSCT. Nous lui rappelons que lors du choix initial nous n'étions déjà pas d'accord avec lui sur une partie de ces indicateurs.

Le document TBVS que nous avons eu à étudier est incomplet, touffu, pas documenté, il est difficile de s'y retrouver cependant quelques indicateurs nous interpellent :

– *congé maladie de moins de 5 jours globalement en baisse* sauf à Bordeaux où d'ailleurs nous interrogeons la direction afin de savoir si elle a une explication à ce constat, nous n'avons eu aucune réponse.

Plus généralement, l'impact du jour de carence semble évident nous faisons remarquer que certains agents viennent travailler alors qu'ils sont malades ou qu'ils prennent des jours de congé pour ne pas se voir décompter un jour sur leur paye.

– *taux de recours*

Nous faisons constater un taux très bas des recours, faut-il s'en réjouir ou s'en inquiéter ?

Nous pensons que le passage par le recours hiérarchique dissuade une partie des agents de réagir.

– *taux d'écèlement*

La direction est très attentive à ce taux, tous les trimestres la DISI envoie aux ESI une liste d'agents écèlement afin de savoir si le service est en tension ou si comme le dit le directeur l'écèlement est lié au mode de fonctionnement de l'agent.

– *taux des jours mis en CET en augmentation*

Le directeur s'interroge, est-ce que c'est parce que l'on a beaucoup de travail qu'on ne prend pas ses congés ?

A sa connaissance il n'y a jamais eu de refus de congé, l'auto-censure peut être une hypothèse.

– *taux d'emplois non pourvus élevé*

Ce taux inquiète la direction car il est en augmentation, 40 vacances cette année sur la DISI-SO.

En 2020, nous aurons 2 sources de comblement (stagiaires et contractuels) mais ce n'est pas la direction locale qui décide, nous avons fait 14 demandes et 2 seulement ont été satisfaites.

Les arbitrages se font au niveau de la centrale, par exemple les affectations de stagiaires se font sur les sites les moins pourvus.

Sur les 4 ESI il y a eu des mutations non satisfaites au dernier mouvement, la DG n'affecte personne car elle considère qu'il y aurait une réserve par le biais du prochain mouvement général.

Il y a aussi des arbitrages de priorité.

L'outil CORE mis en place dans plusieurs services semble être regardé attentivement par la direction puisqu'elle en tire quelques conclusions :

Au DEV nous avons des soubresauts dans le temps et chaque année nous avons 10% de la ressource non utilisée.

Au G2A/INTEX on sature les ressources mais sans les dépasser.

EDITIQUE à Poitiers pas de surchauffe, à Limoges l'édition des lettre-chèque avec peu de moyen pose question.

ASSISTANCE: c'est là qu'il y a un sujet

Examen des registres sécurité et santé au travail - RSST

Nous balayons les registres de chaque ESI afin de faire procéder à l'archivage des demandes résolues et faisons le point sur quelques sujets qui nous sont remontés.

Nous vous invitons à faire vivre ce document et ne pas hésiter à le consulter régulièrement car des réponses y sont apportées au fil de l'eau.

Bordeaux :

Nous faisons constater que le sol du parking souterrain Berliet est recouvert de poudre blanche (ouverture d'un extincteur par des personnes extérieures) qui recouvre les marques des emplacements et qui rend le sol glissant.

Nous demandons un nettoyage, demande à faire remonter à la gestion cité.

Nous signalons que dans les toilettes de la cité administrative (9ème étage) les poubelles papier sont trop petites et demandons quelles soient mieux dimensionnées.

ESI Toulouse :

– clim dysfonctionnant dans plusieurs bureaux → cette climatisation serait à double flux, une relance est effectuée auprès des régulateurs, l'ESI va réactualiser la réponse.

– présence de moustiques place occitane → désinsectisation le 2 octobre, le problème est résolu compte tenu de la température.

– appel à projet travaux énergétique , la DGFIP a-t-elle postulé? → oui

– CID82 problème d'odeur et de ventilation

La direction est allée sur site pour faire le point.

Les rayonnages sont corrects, pas d'encombrements qui pourraient dégager des odeurs.

Les mesures de débit d'air de 2020 (310m³/h) sont d'un niveau supérieur à la réglementation donc pas de souci de ce côté-là.

Le devis en cours pour la mise en place d'une VMC double flux d'un montant de 5791€ et qui fut proposé à la DDFIP82 n'a pas été retenu. L'ISST en charge du département confirme que la situation (nombre d'agents concernés et temps passé dans le bureau) ne nécessite pas ces travaux.

Le problème pourrait venir d'une autre source comme une émanation des canalisations.

Le Directeur confirme que le sujet sera suivi : il n'y aura pas d'achat de VMC mais des mesures de débit d'air annuelles seront effectuées et il sera demandé à la DDFIP82 d'effectuer de nouvelles recherches si besoin. Le sujet n'est pas clos.

La discussion se prolonge sur le renouvellement de l'air dans ce local, visiblement il y a eu 2 diagnostics différents, nous demandons les documents afin d'y voir plus clair.

La chef d'ESI TLSE nous indique que les agents de la place occitane pourront prochainement accéder au RSST de la DRFIP afin de faire directement leurs demandes concernant des problèmes cité.

Accident de service – maladie professionnelle

Il y a eu 4 accidents en 2020.

Un 5^e, très récent concerne une chute dans le parking Berliet à Bordeaux et fera l'objet d'un rajout au document.

Nous nous interrogeons sur le fait que dans le tableau la colonne guérison n'est pas toujours remplie.

On nous explique que pour considérer un agent guéri il faut que la direction ait reçu un certificat médical le stipulant.

Le document n'indique pas non plus si le dossier de l'agent est en cours de validation ou pas. Visiblement tous les dossiers ne sont pas terminés et la qualification en tant qu'accident n'est pas toujours évidente.

Il serait bien de clarifier la notion d'accident de service notamment pour les agents en télétravail.

La direction répond qu'il existe une documentation en ligne sur les accidents de service pour les TT sous convention et qu'une information a été faite pour les TT dans le cadre du confinement.

Budget du CHSCT 2020 – Vote

Depuis 2019, la réserve de 6% n'est plus versée en fin d'année notre budget global est donc de 55888€ au lieu de 59455€ attendus.

Dépenses retenues :

– ESI de Toulouse :

320 € (stage CENTAURE), devis de 1920 €, déjà voté 1600 € au CHS de juillet
485,70 (bras support écran)

- ESI de Poitiers :

516,19 € (barre anti panique salle OS)
1750 € (motorisation de 2 volets du RDC)

– Pour l'ensemble des établissements :

700 € (distributeur gel) + 230 € (pour aménagement de dernière minute)

VOTE à l'unanimité

Le point sur les aménagements de poste

Il faut distinguer 2 catégories d'agents fragiles

Situation n°1

– agents très fragiles qui peuvent bénéficier du TT ou si ce n'est pas possible d'ASA30.

CF décret du 29 août 2020:

1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

3° Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Situation n°2

- agents moins fragiles qui peuvent bénéficier du TT ou retour en présentiel mais pas d'ASA30

Le HCSP (19/06/2020) souligne que le télétravail doit être privilégié lorsqu'il est possible.

Pour ces personnes la reprise de l'activité professionnelle doit être assortie des mesures suivantes :

- Hygiène des mains

- Respect strict de la distanciation physique

- Port d'un masque à usage médical à changer régulièrement

- Désinfection du poste de travail en particulier si ce poste est partagé.

En outre, le médecin du travail peut vérifier la compatibilité du poste de travail avec les mesures de protection recommandées. Il peut proposer un aménagement de ce poste (poste isolé, horaires décalés...) voire une éviction si les conditions de reprise ne garantissent pas la sécurité de la personne.

L'agent qui souhaite faire une demande d'aménagement dans le cadre COVID19 doit obtenir un certificat de son médecin traitant et ensuite se rapprocher du MDP.

La direction nous explique que pour le bien de l'agent elle a impérativement besoin de savoir sa situation d'un point de vue sanitaire. Si elle n'a pas de précision, elle émet dans un 1er temps un refus ensuite elle se rapproche du MDP pour obtenir des précisions.

La direction rappelle que l'aménagement de poste doit être envoyé à l'employeur et pas à l'agent.

Si on ne peut pas mettre l'agent en ASA30 d'un point de vue juridique (situation n°2) et qu'il ne peut télétravailler ou qu'il n'est pas suffisamment autonome pour le faire ce dernier devra se mettre en maladie ordinaire ou en congé.

La direction constate une augmentation des demandes, 21 à ce jour dont 16 prises en compte.

5 jours de TT pour 2 agents à Toulouse, 5 à Bordeaux et 9 à Poitiers.

5 dossiers sont en attente d'une décision, la direction a désormais 5 jours pour répondre, en attendant l'agent reste dans sa situation antérieure (en TT ou en présentiel).

La direction communiquera la réponse par mail, que ce soit une acceptation ou un refus.

Nous constatons que notre intervention concernant l'obtention d'une réponse écrite a porté ses fruits puisque le directeur est arrivé à dire "quand on refuse à un agent il faut qu'il sache pourquoi, on doit la vérité aux agents".

La direction considère que les choses se régularisent malgré un flottement au début.

Particularité des Cas contact:

La direction nous donne quelques précisions:

On ne peut pas se déclarer cas contact et rester chez soi de soi-même.

L'agent doit prévenir sa hiérarchie s'il craint d'être cas contact.

Lorsqu'on renvoie un agent chez lui on lui donne du matériel de TT.

La direction a en sa possession une fiche de procédure (questionnaire) pour déterminer les cas contact, elle va la communiquer au OS.

Il y a eu 32 signalements sur la DISI-SO (12 à Toulouse, 9 à Bordeaux, 6 à Limoges et 5 à Poitiers), tous se sont avérés négatifs, les agents sont donc retournés au bureau. Il n'a pas été nécessaire de nettoyer les locaux.

Il est à noter la difficulté d'obtenir des informations concernant les cas COVID de la part des DDFIP.

Questions diverses

Assistance et charge de travail:

Le directeur a conscience de cette charge, il a été amené à repréciser aux équipes et aux n° 1 les priorités nationales auxquelles se rajoute la nouvelle téléphonie (TOIP).

Ces priorités sont:

- installation station TT

1 : installation de PC , les socler en W10 avec VPN10 quand cela est possible (objectif 40% des effectifs dotés d'un portable d'ici fin d'année)

A ce sujet une 4ème vague de commande est attendue, les portables W7 seront remplacés par des W10.

2: terminer les remplacements des W7 full internet en W10

3: dé-commissionnement des MMA (40)

4: terminer l'installation des SOLIMP3

Tout le reste n'est pas prioritaire mais les demandes d'incidents doivent être effectuées en parallèle.

Il y aura d'autres priorités, les ESI m'ont alerté sur la TOIP (fin 2022), je n'avais pas vu l'ampleur des manipulations à effectuer, indique le directeur.

Il y a des problèmes avec l'installation W10 qui entraîne de nombreux incidents.

Il y a aussi des tensions avec les agents en attente de portable, motif de tension qui n'existait pas avant.

Le directeur se veut protecteur, oui il y a de la tension ce qui nous pénalise c'est de faire du cas par cas et de ne pas avoir de vue d'ensemble. Nous devons éviter de faire faire 3 fois la même manipulation à un agent.

Il demande aux agents concernés de faire remonter tous les problèmes entre autres techniques.

Concernant les conditions sanitaires des CID les agents doivent se déplacer masqués et équipés de masques chirurgicaux.

Si dans un service les agents ne portent pas de masque le directeur autorise le service d'assistance à se retirer.

Le non port du masque est passible de sanction.

Point sur le télétravail

En ce moment le directeur souhaite être dans une position adaptative, 4 situations :

1- sur le TT suite à fiche d'aménagement de poste (CF discussion précédente)

2- sur l'extension du TT conventionnel (possible jusqu'à 3J)

Si l'activité est télétravaillable le chef de service ESI doit regarder si l'extension est possible ou pas, il a la situation en main:

- Il doit regarder si la quotité de TT est compatible avec le nombre de jours demandés.
- il doit regarder si cela ne met pas en péril l'équipe

3- sur les demandes TT transitoire

On regarde si l'agent partage un bureau et s'il habite loin et utilise les transports collectifs notamment dans les départements écarlates (31 et 33)

On n'est pas arc-bouté sur le transport collectif, d'autres situations peuvent s'étudier, mais si on a affaire à une petite structure il est difficile de satisfaire tout le monde.

Concernant l'exploitation, l'intex et l'assistance nous sommes en attente de décision donc pas de TT.

4- TT si départements rouge écarlate, on doit être en mesure de s'adapter. Si on a dit non la semaine dernière on peut être appelé à dire oui aujourd'hui et vice-versa. Il faut être adaptatif et pas dogmatique.

Jusqu'à la fin de l'année il va falloir s'adapter et c'est très chronophage, désormais on répond par écrit pour une acceptation ou un refus, l'écrit laisse une trace.

Le directeur ne manque pas de préciser que l'agent qui fait une demande doit expliciter sa demande et pas en motif de confort.

Comme quoi les choses semblent évoluer, lors de l'audio du 6/10 il n'était pas question d'écrit !!

Concernant l'AT on y va doucement en attente résultat des expérimentations en cours.

Nous insistons sur les équipements, le directeur confirme qu'il a du matériel et s'il en manque il mettra des Tiny VPN15

Le directeur dit que le TT transitoire est compliqué, pas stable, long à mettre en œuvre, il est temps que le TT conventionnel arrive. L'objectif du TT a pour but actuellement de réduire le mouvement des personnels. Les annonces du Président ainsi que les directives de la DG poussent les directions à cela plus particulièrement dans les secteurs écarlates.

Nous rencontrons cependant 2 types de difficultés:

- chefs de service parfois réticents pas le cas chez nous
- roulement ou pas (pas évident à organiser pour ceux qui n'ont pas de portable)

possibilité de garder son PC au boulot et d'emporter un tiny à la maison, réflexion sur ce sujet à la condition que le contexte le permette.

Le directeur n'est cependant pas favorable au roulement, trop lourd à gérer.

TT à l'assistance

Le TT à l'assistance en cours d'expérimentation --> une réunion des 4 RRA va être organisée pour discuter de ce sujet piloté par M.Lacaze.

Masques DIM:

Lorsque nous faisons allusion à la toxicité de ces masques fournis par les préfectures, le directeur nous dit pas de problème, pas de remontée des MDP, ni ISST, 0 alerte, on va se renseigner.

Actuellement nous n'achetons que des chirurgicaux et tous les achats sous l'égide du préfet correspondent aux normes, on ne peut pas être plus sécurisé.

Si problème, ce sera à la préfecture de prendre la décision de rapatriement des masques distribués.

Les OS insistent car certaines directions ont déjà pris des dispositions et nos syndicats nationaux ont déjà alerté la DG. Si l'alerte s'avère fondée les OS souhaiteraient connaître les décisions prises par la DISI-SO.

Report congés 2019 à mettre au CET:

L'opération sera automatique, les jours seront versés au CET et pour les agents qui n'en ont pas, une ouverture automatique interviendra.

Un mail automatique devrait parvenir aux agents concernés dès que la transaction sera effective.

A la fin de l'opération qui s'étalera sur plusieurs jours la DISI communiquera.

Note sur justificatif des frais de repas:

A compter du 12 octobre, pour tout frais de repas il faudra fournir un justificatif.

Par mesure de simplification, la fourniture des justificatifs pourrait être remplacée par une attestation sur l'honneur. La note de la DISI sera corrigée pour apporter cette précision.

Cloison CID/EDITIQUE à Poitiers

Sera-t-elle insonorisée ? La réponse est oui.

Temps de pause en période de covid, notamment à TLSE

Le directeur dit ne pas mesurer le temps de pause, il a autorisé le fait de respirer librement et cela s'applique partout.

Ordinateur partagé (libre service) à Poitiers

Quelle solution pour éviter ce partage en période COVID? La réponse est le nettoyage après utilisation.

Quid du Compte rendu de la visite de l'ISST à Poitiers?

Le document a été réceptionné il y a 2 ou 3 jours, il sera envoyé aux OS.

Un point sur l'emploi des contractuels

Le directeur nous répond que c'est une manière légale de pourvoir les postes restés vacants à l'issue du mouvement général.

La DISI-SO a obtenu le feu vert de la DG concernant ses 10 propositions, 8 contractuels (2 à Bordeaux, 4 à Poitiers, 2 à Limoges). Il y aura aussi des recrutements hors concours (6 agents C technique d'ici la fin de l'année à Poitiers)

Les recrutements en cours seront effectifs pour le 14 décembre (le 1er contrat ira jusqu'au 30 août, renouvelable).

Suite à notre inquiétude concernant le prochain mouvement de mutation, le directeur a répondu que les postes seraient ouverts au mouvement de juin pour les fonctionnaires mais il ne s'est pas empêché la possibilité de décider de garder le contractuel (contrat renouvelable 3 ans).

Nous avons fait le parallèle avec la Poste, France télécom, en exprimant notre inquiétude sur le devenir du statut du fonctionnaire mais il a éludé la question.

Le directeur n'a pas arrêté de nous dire de ne pas avoir peur, d'être ouverts et à chaque fois il a restreint la discussion au cas de fonctionnaire détaché, en éludant les emplois de vrais contractuels.

Il se veut rassurant en indiquant que 90% des contractuels seront des fonctionnaires d'autres administrations mais si on ne trouve pas de personnel compétent, des "extérieurs" seront recrutés.

Pas très rassurant !!

Pour les fonctionnaires de la DISI qui souhaitent un détachement la démarche semble plus difficile?

Le directeur répond que si les délais et la procédure est respectée il n'y a pas de problème.

Par respect l'agent doit aussi avertir son supérieur hiérarchique.

RETEX

La synthèse globale de la DISI-SO a été envoyée à la centrale, la direction attend un retour avant diffusion publique.