



CHSCTC du 9 juin 2021

Interventions CGT – interventions administration

Liminaire

En accord avec la partie syndicale, la cellule de veille Covid prévue jeudi 10 juin est annulée. Le point Covid a en effet déjà été évoqué lors de l'audio du 8 juin.

La CGT fait remarquer qu'une fois de plus le délai n'est pas tenu pour l'envoi des documents. Il a donc été impossible pour la CGT d'étudier certains documents en amont de ce CHSCTC, ce qui est tout à fait anormal.

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 8 NOVEMBRE 2019 – Pour approbation – 9h30

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 8 NOVEMBRE 2019 (1^{er} signalement à huis clos) – Pour approbation

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 8 NOVEMBRE 2019 (2^{ème} signalement à huis clos) – Pour approbation

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 27 NOVEMBRE 2019 – Pour approbation

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 27 NOVEMBRE 2019 (1^{er} signalement à huis clos) – Pour approbation

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 27 NOVEMBRE 2019 (2^{ème} signalement à huis clos) – Pour approbation

PROCES-VERBAL DU CHSCT C DU 27 NOVEMBRE 2019 (3^{ème} signalement à huis clos) – Pour approbation

Approbation unanime de tous les PV

SUIVI DE SEANCES - POINTS D'ACTUALITE : situation sanitaire, suivi des déménagements dont le projet de regroupement des services de la DGE

SEP prépare actuellement la sortie progressive du confinement. Il est proposé une visite par les membres du CHSCTC, accompagnés de SEP, d'un certain nombre de bâtiments peu utilisés pendant le confinement.

Accord unanime des syndicats pour ces visites. La CGT signale que l'aspect bâtiminaire est sans nul doute important mais que le côté humain, dans cette sortie de confinement, ne doit pas être négligé. De nombreux agents sont inquiets sur le retour en présentiel, particulièrement pour les agents ayant été en télétravail à temps plein. Il est nécessaire que le CHSCTC soit très attentif sur ce point durant tout le processus de déconfinement progressif.

De nombreuses documentations pour le nécessaire retour progressif des agents sur site ont été diffusées. Une consultation des assistants de prévention (AP) sur ce point et un témoignage des directions en CHSCTC pourront être utiles. L'attention devra être plus particulièrement importante en septembre.

Les agents qui reviennent sur site ont du mal à respecter les gestes barrière. Nous demandons que la médecine de prévention nous fasse remonter de façon anonyme les alertes d'agents en difficulté pour ce retour, dont elle pourrait avoir connaissance. Dans certains services, la hiérarchie demande dès maintenant le retour de tous les agents à 100%, ce qui va à l'encontre de toute logique.

Suivi des déménagements, dont le regroupement des services de la DGE

- Suivi des déménagements

Le rythme des déménagements est resté très soutenu pendant cette crise sanitaire. Environ 2500 agents vont bouger en 2021.

- Regroupement des services de la DGE

La phase 1 de cette opération est globalement terminée. De nombreux mobiliers ont été achetés. Les revêtements au sol ont été refaits, les peintures également, l'ambiance lumineuse a été revue. Des services de la DGE, qui sont soumis à des enjeux forts de sécurité, restent à Ivry. La sécurité des locaux de ces services sera renforcée.

Nous souhaitons avoir l'avis des ergonomes sur les espaces, en particulier sur les territoires d'équipe qui ressemblent fortement à des open-spaces. Si certains agents refusent de télétravailler, la densification des territoires d'équipe qui risque de résulter d'un fort taux de présentiel va nécessairement poser problème. Nous signalons aussi les risques liés à la sécurité et à la mauvaise ambiance acoustique, avec la mise en place de nombreuses cloisons vitrées. La densification humaine des surfaces va également accentuer le problème acoustique.

De nombreuses observations des ergonomes sont faites aussi sur les écarts de superficie importants entre certains bureaux partagés et certains bureaux individuels.

Pour toutes ces observations, quelles mesures l'administration compte-t-elle prendre?

L'administration reconnaît que les ergonomes ont fait une alerte sur les territoires d'équipe. Un GT a été mis en place pour trouver des solutions. Le télétravail est une des solutions envisagées. Une charte des règles de vie collectives est aussi en cours de rédaction.

Sur le positionnement des postes de travail, des aménagements ont été revus pour tenir compte des observations des ergonomes.

Les cloisons vitrées ont été installées pour compenser les soucis de luminosité.

Sur les écarts de surface, des modifications ont été apportés, sans pouvoir apporter une réponse à toutes les observations des ergonomes.

Les enjeux de sureté ont été abordés par rapport aux cloisons vitrés. La cellule de veille sécurité doit adapter les consignes de sécurité avec ces nouvelles cloisons.

Sur le souci acoustique lié aux cloisons vitrées, les seules réponses de l'administration sont : On essaie de limiter le nombre de cloisons vitrées, et on privilégie l'ambiance lumineuse.

Clairement, parmi les sites qu'il nous faudra visiter, les nouveaux locaux de la DGE sont à privilégier en priorité, en particulier pour recueillir l'avis des agents.

Il est tout à fait dommageable qu'une fois de plus les ergonomes n'aient pas été consultés en amont de ces regroupements.

Le président du CHSCTC pense qu'il n'y a pas de souci d'acoustique. Il est favorable à une visite des locaux de la DGE, quand les agents seront installés.

SEP nous signale que les cloisons vitrées déjà en place à Necker ne seront pas retirées. Pour les prochaines installations, SEP limitera l'utilisation des cloisons vitrées.

PRESENTATION DE PROGRAMMES ANNUELS DE PREVENTION (PAP) – Pour avis

- ANC (10h30)

Hors crise sanitaire, pour les télétravailleuses et télétravailleurs, il faut s'interroger sur les conditions de travail des agents chez eux, avec un mobilier moins bien adapté au domicile que le mobilier de bureau. L'administration ne peut-elle apporter des solutions ?

L'ANC répond qu'elle n'a effectivement pas fourni et ne fournira de réponse aux demandes de mobilier. Elle a, en revanche, répondu dans la mesure du possible aux demandes de matériel informatique.

Vote pour à l'unanimité

- CGEFI (10h45)

Le risque sur l'avenir du service est le risque le plus important signalé dans ce DUERP. Il est côté A. Les agents expriment d'ailleurs clairement leurs inquiétudes. D'autant plus qu'il existe une surcharge de travail liée aux nombreux départs en retraite non compensés par des recrutements. La CGT souhaite savoir si l'anxiété engendrée par ce contexte dégradé a un rapport avec le nombre élevé de CLM/CLD.

3 sujets qui n'ont toujours pas trouvé de solution : Port d'arme des douaniers à la cantine, parking, vibrations du bâtiment.

Un autre sujet d'inquiétude est le risque de disparition de la navette Bercy-Ivry.

Nous notons par ailleurs que, sur certains risques, le CGEFI ne propose aucune mesure de prévention.

Pour toutes ces raisons, bien que le DUERP/PAP soit de bonne qualité, la CGT s'abstiendra.

La Direction a tenté de rassurer les agents sur l'incertitude de l'avenir du CGEFI.

Les CLM/CLD concernent des agents qui sont âgés. Interrogée par notre syndicat, la médecine de prévention ne peut aujourd'hui nous apporter de réponse supplémentaire.

Une enquête a été menée par un prestataire externe qui a simplement pu constater la réalité des vibrations, sans autre explication et sans solution apportée.

Le nombre de places dans le parking reste insuffisant. Les incivilités continuent, avec des véhicules garés de façon anormale, sans respect des mesures de sécurité.

Pour les agents qui se déplacent en véhicule dans le cadre de leurs missions, une formation à la conduite peut être proposée.

Une note pour rassurer les agents sur le port d'arme des douaniers à la cantine a été diffusée.

Dans l'immédiat, la navette reste en place. Sa disparition n'a pas été programmée.

Sur les ascenseurs, la direction du CGEFI ne parvient pas à obtenir les dates de relevés d'entretien.

Abstention unanime des syndicats

- SERVICE DU MEDIATEUR (11h15)

Nous souhaitons comprendre pourquoi le pompier n'a pu se présenter suite à l'appel d'un agent en situation de PMR lors du dernier exercice d'évacuation.

Pour le reste, nous constatons avec satisfaction que tous les risques exposés présentent en face des mesures de prévention adaptées. Cependant, nous ne comprenons pas pourquoi le plan annuel de prévention (PAP) ne présente que 2 lignes alors que le DUERP présente 12 lignes.

Réponse de du médiateur sur la disparité sur le nombre de lignes : Nous n'avons pas jugé nécessaire de reprendre sur le PAP tout ce qui est inscrit sur le DUERP.

Vote pour : FO, Solidaires, UNSA, CGT

Abstention : CFDT

- CIE (11h30)

Nous rappelons la nécessité que, lorsque les agents doivent travailler sur 2 écrans, ceux-ci soient de même taille.

Vote pour unanime des syndicats

- MICAF (12h)

Ce point est reporté au CHSCTC du 6 juillet

3 SIGNALEMENTS A LA direction du budget (DB)

3 fiches de signalement ont été reçues par la DB. Les 3 agents concernés ont été reçus par la hiérarchie et la médecine de prévention.

Plusieurs facteurs constatés pour le service où travaillaient ces agents : Charge de travail très lourde, dysfonctionnements dans la ligne hiérarchique, disparité de culture professionnelle, erreurs d'appréciation de la hiérarchie sur les difficultés des agents, un télétravail aggravant la situation.

Face à ces signalements : Création d'un emploi supplémentaire, formations, diagnostic complété par un cabinet extérieur.

Aujourd'hui, la situation s'est nettement améliorée.

Nous constatons que la DB a parfaitement et rapidement pris en charge la situation, avec des mesures déjà mises en place. Cependant, il apparaît clairement sur les signalements que les 3 agents avaient

précédemment alerté la DB sur leur situation. Il est donc dommage que la hiérarchie n'ait pas tenu compte de ces signaux. Le diagnostic par un cabinet extérieur est approuvé à l'unanimité par les syndicats.

Tentative de suicide à SRH3 sur le lieu de travail (Atrium)

Une réunion de cadrage doit avoir lieu très rapidement pour cadrer les interventions auprès des agents. En effet, le collectif de travail reste très anxieux sur l'enquête. Il est important que, lors de la réunion de cadrage, la procédure qui sera mise en place permette d'éviter que cette enquête soit perçue comme un procès.

REORGANISATION INFORMATIQUE DES SERVICES CENTRAUX DE LA DGFIP – Pour information

Selon la DGFIP, rien ne change pour les agents au niveau géographique, des missions et de l'indemnitaire. Toujours selon la DGFIP, cette réorganisation s'est faite dans la concertation avec les syndicats et les agents. La plus-value apportée par cette nouvelle organisation sera expliquée prochainement en CTSCR. Une fiche (mise au point sur la nouvelle organisation) sera diffusée au préalable.

Intervention de nos experts. Voir déclaration jointe. Solidaires, FO et UNSA vont dans notre sens sur leur intervention.

Après le vote au dernier CTSCR, les responsables des nouvelles structures ont pris contact avec leurs futurs agents pour recueillir leurs questions et inquiétudes et y répondre -> diffusion d'un organigramme nominatif qui sera prochainement publié sur Ulysse informatique, puis sur Ulysse.

Il existe actuellement un stress pour l'encadrement opérationnel. Avec cette réorganisation, l'encadrement opérationnel n'aura pas à porter toutes les décisions et tous les risques, s'il n'a pas les moyens de les assumer. L'encadrant pourra toujours solliciter son supérieur hiérarchique, mais les prises de décisions simples pouvant être réalisées à son niveau seront fortement accélérées.

Les irritants ont été notés, afin que cette réorganisation puisse devenir effective au 1^{er} septembre 2021. Le prochain CTSCR devrait tenir compte des observations des agents.

La méthode Agile ne sera utilisée que si elle est adaptée, et que si les compétences en interne existent. Des formations sont prévues. Les agents, surtout en sortie d'école, sont généralement motivés par l'utilisation de cette méthode.

Il n'y aura sans doute pas de perte de connaissance qui serait induite par cette réorganisation.

Effectivement, la structure projet, par définition, n'est pas pérenne. Un GT spécifique sur ce sujet sera mis en place. Certains projets ont une durée de vie assez longue (2, 3, 5 ans). La question ne se pose donc pas pour tout de suite.

Pour de nouveaux projets, il faudra être capable de mettre en place de nouvelles structures qui auront peut-être une durée de vie de 2 ans. Concernant les agents affectés en fin de projet, une partie d'entre eux suivra le projet pour la maintenance et une autre partie sera affectée sur d'autres projets.

La DGFIP est d'accord pour reconnaître que l'intervention de prestataires n'a pas toujours été positive.

L'intervention des prestataires n'a lieu que lorsque les forces en interne sont insuffisantes.

Les nouvelles méthodes nécessitent que les compétences en internes existent, et qu'elles soient rassemblées sur un même site. Il faut être attentif aux difficultés que pourront avoir les agents dans le cadre de cette réorganisation et ne pas attendre que ces agents aient un sentiment d'incompétence. L'insuffisance des formations en interne 'oblige' l'administration à faire appel à des prestataires.

Il serait opportun de faire un point régulier en instance sur cette réorganisation et les impacts qu'elle pourrait avoir sur ces agents.

La DGFIP prend bonne note de l'inquiétude des agents affectés sur des projets qui, par définition, ne sont pérennes.

La participation des prestataires a permis de redresser des projets qui étaient dans le rouge. Il est faux de dire que l'administration organise volontairement le recours à des prestataires. Nous ne bridons pas les agents. Nous sommes complètement favorables à la montée en compétence des agents DGFIP, afin de ne pas recourir à des prestataires.

Nous sommes aussi favorables à un suivi sur cette réorganisation en CHSCTC.

QUESTIONS DIVERSES

Lors du prochain CHSCTC du 6 juillet :

- bilan des signalements en 2020 et en 2021
- Réponses de l'INSEE suite au rapport de visite du CHSCTC

Les visites de site pourraient reprendre à partir de septembre 2021.