



CHS-CT-S de la DiSI Île-de-France

Compte-rendu du 10 mars 2022

Le CHS-CT-S était présidé par Jean-Louis BONNEFOI, Directeur de la DiSI Île-de-France.

Siégeaient pour la CGT Finances publiques : Robert SEGURA (Montreuil) et Hervé PERESINI (Noisiel), titulaires. Christophe PONSOT (Nemours) et Eric CHABROULET (Paris), suppléants. Françoise RETIF (Nemours), experte.

Les sujets inscrits à l'ordre du jour étaient les suivants :

- **Élection du secrétaire du CHS-CT** (Olivier TESTANIERE, en remplacement de James KOSCIK).
- **Approbation du PV du CHS-CT du 14/10/2021** (approuvé après modifications par les OS).
- **Examen de la note d'orientations ministérielles 2022 sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.**
- **Le budget du CHS-CT et les formations.**
- **La campagne DUERP-PAP.**
- **Examen du rapport de visite de l'ISST du 17/05/2021 à l'ESI Nanterre.**
- **La Prévention** (Accidents de service, Fiches de signalement, Compte-rendus d'évacuation).
- **Questions diverses** (situation sanitaire, télétravail et autres...).

Propos liminaires

La majorité des agents, des Finances Publiques en général comme de notre DiSI en particulier, ont deux principales préoccupations. La première concerne leur vie personnelle : c'est la dégradation de leur pouvoir d'achat. Et la hausse des prix des carburants, de l'énergie, de l'alimentaire est loin d'être terminée compte tenu du contexte international. Nous en profitons d'ailleurs pour exprimer tout notre soutien au peuple ukrainien et condamner cette guerre, en espérant qu'une solution de paix puisse être trouvée le plus vite possible.

La seconde préoccupation des agents concerne leur vie au travail, et tout particulièrement les conséquences du manque d'effectifs dans les services. Nous y reviendrons lors de nos débats dans cette séance.

Pour la CGT Finances publiques, l'amélioration du cadre de vie des agents, dans leur vie personnelle et professionnelle, ne sera significative que par la satisfaction des deux revendications suivantes :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice,
- l'arrêt des suppressions d'emplois, avec un plan massif de recrutement de fonctionnaires titulaires.

Réponses du Président

Sur ce dernier sujet des emplois, le Président se contente de répéter le refrain désormais habituel que seules des embauches d'agents contractuels permettent d'éviter le naufrage, si les arrivées en provenance des mouvements de mutations et des sorties de concours sont en nombre insuffisant.

La CGT Finances publiques insiste sur le fait qu'embaucher en contrat court des personnels contractuels, le plus souvent surqualifiés et sous-rémunérés, est non seulement délétère à terme, mais qu'il constitue la preuve qu'en haut lieu on cherche à en finir avec le statut des fonctionnaires et une certaine forme du service public, ainsi qu'à institutionnaliser la précarité aussi bien dans le secteur public que dans le privé.

Pas en désaccord avec notre analyse, le Président reconnaît qu'il y a beaucoup de difficultés à avancer sur ce point, que le recrutement, la gestion et le

renouvellement des contractuels constitue une charge très lourde pour le service RH, mais que le principe d'une arrivée sur un poste géographiquement connu « facilite les choses ». Cette dernière remarque est importante, car elle montre la prise en compte de nos demandes réitérées sur l'assouplissement de l'affectation géographique.

En effet, la CGT Finances publiques avait proposé une résolution lors du CTL de la DiSI IdF du 20 janvier 2022 ([lire notre compte-rendu](#)) qui permettrait de lever cette incertitude d'affectation entre Nemours et Noisiel qui dissuade les agents à demander la Seine-et-Marne, par exemple en permettant de choisir l'ESI en même temps que le département lors de la demande de mutation. Notre Directeur avait accepté de porter cette revendication, en parallèle avec la CGT Finances publiques, auprès de la DG, ce qui a été fait fin février.

Comme à de nombreuses reprises lors de précédentes instances et pour faire face à cette pénurie organisée de recrutement de titulaires, la CGT Finances publiques renouvelle sa demande de mise en place de concours B et C PAU, ainsi que le rétablissement d'une épreuve

informatique, aux côtés des autres épreuves, dans le concours interne spécial et les concours professionnels de catégorie B (C1 et CP), ainsi qu'à l'examen professionnel de B en A.

Examen de la note d'orientations ministérielles 2022 sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

D'abord consacrée à l'organisation du télétravail (reconnu massif et pérenne), la note relève 3 priorités :

- Permettre aux agents d'exprimer leurs besoins en matière de télétravail.
- Identifier les attentes des personnels en la matière.
- Ajuster le collectif de travail au quotidien.

Pour ce faire, est prévu un outil d'« auto-diagnostic » comportant des questions/réponses en vue d'améliorer la gestion du télétravail et du co-working, pouvant aller jusqu'au financement de mobilier pour faciliter l'aménagement des postes de télétravail à domicile. En cours d'élaboration, il devrait être disponible courant 2022.

Moins réjouissant, le chapitre abordant l'anticipation et la prévention des risques liés aux projets de réorganisation – ce dernier terme apparaît à onze reprises dans la note ! – semble « couler de source » dans le sillage du Nouveau réseau de proximité (NRP), dont les méfaits ne sont plus à décrire en matière de fermetures de sites, de services, de l'impact important sur la vie professionnelle et personnelle des collègues qui en sont victimes. Aux risques psycho-sociaux (RPS) qui en découlent, le ministère répond par la mise en place d'un « Dispositif de veille et de soutien » (DVS) placé sous la houlette du Secrétariat général. Ce DVS est censé regrouper des acteurs clés : médecins du travail, inspecteur santé et sécurité au travail, assistants de service social, etc. Mais à ce stade, nous ne savons pas comment ce dispositif sera décliné à la DiSI...

La note insiste sur la vigilance à observer dans le contexte sanitaire, en particulier sur la qualité de l'air et l'entretien des locaux.

Pour lutter contre les violences sexistes ou sexuelles, et prévenir les situations de harcèlement, l'action est centrée sur la facilitation du signalement. À cette fin, une fiche de signalement dématérialisée prévue pour être transmise à l'assistant de prévention et/ou au chef de service, sera mise à la disposition des agents.

Par ailleurs, dans le cas des pratiques discriminatoires, une structure d'écoute et d'analyse, « Allodiscrim », a vu le jour. Sa présentation aura lieu à l'occasion d'une prochaine instance.

L'objectif de ces différents efforts est de « consolider la culture de la prévention » dans le quotidien de travail.

La CGT Finances publiques souligne une nouvelle fois les manques criants de formations ministérielles pour les membres du CHS-CT. Aucune offre de formation n'a été proposée aux membres du CHS-CT de notre DiSI depuis des années, malgré leurs préconisations dans les notes d'orientations ministérielles, dans le cadre de la convention entre le ministère et l'ANACT.

L'effort est intégralement supporté par les organisations syndicales, qui heureusement assurent des formations de leur côté, pour permettre à vos élus de remplir correctement leur mandat.

Pour la CGT, il serait inadmissible que le futur Comité social d'administration (CSA), qui regroupera les domaines d'attribution du CTL, du CHS-CT et de certaines CAPL, démarre en 2023 sans que l'administration n'ait dispensé de formation. C'est pourtant bien ce qui se profile à l'horizon... Nous vous renvoyons vers la page 4 de notre [compte-rendu du CHS-CT du 14/10/2021](#), dans lequel cet aspect avait été développé.

Le budget du CHS-CT et les formations

Avec un certain rattrapage des formations suspendues en 2020 du fait de la crise sanitaire, la totalité du budget 2021 a été consommé. La dotation 2022 a légèrement augmenté en passant de 117 € par agent à 123 €, pour atteindre 73 185 €, soit une délégation de crédits réelle de 68 794 € (94 %).

Pour le projet 2022, lors du groupe de travail préparatoire tenu le 25 janvier 2022, la CGT Finances publiques a proposé l'achat de robinets ou de mitigeurs à détecteurs de mouvement, afin de limiter la consommation d'eau et la propagation des virus. Toutefois, le coût des matériels présentés par la

Direction, particulièrement onéreux, doit être revu à la baisse. A Nemours, il est nécessaire de procéder à un remplacement plutôt qu'à une adaptation, les robinets étant trop anciens et usés.

La prise en charge d'une initiation à la sophrologie à Versailles n'est pas retenue par les membres du CHS-CT. En effet, il s'agit d'une démarche personnelle de recherche de bien-être, qui n'a pas de réel rapport avec les préoccupations d'hygiène et de sécurité au travail. Néanmoins, cette proposition sera réexaminée et probablement financée par le Fonds consacré à l'amélioration du cadre de vie au travail.

La CGT Finances publiques est intervenue à plusieurs reprises en 2021 sur l'intérêt d'équiper nos locaux de détecteurs de CO². Bien que leur installation soit déjà préconisée par l'Éducation nationale, l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ne conseille leur utilisation que dans les locaux non-ventilés par de l'air neuf et les salles de réunion. Après insistance de la CGT, la DiSI a acquis fin 2021 un détecteur mobile. La CGT ayant remis à nouveau ce sujet en débat, appuyé par un avis favorable de Solidaires, il est convenu d'acquérir 5 détecteurs supplémentaires, afin que chaque ESI en soit doté.

L'acquisition de purificateurs d'air ne suscite guère plus d'enthousiasme côté Direction. Le médecin de prévention, dont la hiérarchie affirme que seul un purificateur haut de gamme est capable d'offrir des résultats probants, considère que les purificateurs (de même que les détecteurs de CO²) sont inutiles dans les endroits correctement ventilés. Afin de tenir compte des remontées d'un certain nombre d'agents de différents ESI, les représentants du personnel insistent néanmoins et obtiennent de budgéter une acquisition de ces appareils courant 2022.

La campagne DUERP-PAP

(Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et Programme Annuel de Prévention)

La CGT Finances publiques aborde de nouveau le problème du sous-effectif dans les services et les risques psycho-sociaux qu'ils induisent, à travers les deux situations d'exemple suivantes :

A Nemours, l'insuffisance de personnel à la cellule FICOBA paraît si « évidente » que l'équipe ne fait même plus part de ce problème lors de la réunion DUERP !

A Noisiel, 13 postes de PSE A disponibles ne sont pourvus qu'à hauteur de 8. L'équipe Système, qui avait à sa charge 5 000 machines virtuelles début 2021, démarre la nouvelle année avec presque 6 000 machines, sur fond d'un accroissement continu de la pression professionnelle, alors qu'elle ne compte que 4 titulaires, dont un à mi-temps thérapeutique et un apprenti. **La CGT en déduit que certains agents sont tellement dans l'urgence qu'ils ne se rendent même plus compte de leur souffrance au travail !**

Examen du rapport de visite de l'ISST du 17/05/2021 à l'ESI Nanterre

Le souci avec les locaux occupés par l'ESI Nanterre est qu'ils se trouvent dans un immeuble dépendant de la Préfecture des Hauts-de-Seine, et donc de leur bon vouloir dans la gestion de leur budget immobilier et logistique. Cela explique que les travaux d'étanchéité nécessaires pour éviter l'infiltration d'eau pluviale dans le plateau de développement ne soient toujours pas effectués. De nombreuses dalles du faux-plafond ont été endommagées ou retirées, et des agents ont dû être déplacés. Le service gestionnaire du site a fait savoir que la demande de financement des travaux est toujours en attente de validation. À la date du CHS, il n'y a aucune « visibilité sur la réalisation de ces travaux ».

Autre exemple : pour régler les nuisances sonores, dues au circuit de climatisation et signalées au bureau de la CID, il a fallu que ce soit la DiSI qui mette la main à la poche pour remplacer le dispositif dans un délai raisonnable. Quant aux nuisances olfactives côté sanitaires, elles se règlent étage par étage, mais pas au rythme escompté...

En revanche, une rampe d'accès manquante en partie basse de l'escalier d'accès à l'ESI sera installée et financée par l'hébergeur.

La Prévention

Les accidents de service

Ils y en a eu 8 en 2021, dont 4 ont entraîné un arrêt de travail : 2 accidents de trajet et 2 accidents de service. Parmi ces derniers, un a été provoqué à l'EIFI de Nemours par des dalles qui bougent en raison de l'utilisation de chariots assez lourds, chargés de papier. Mais selon l'assistante de prévention, ces dalles sont assez faciles à repérer, car majoritairement situées devant le monte-charge et aisément recalables. Le Président se rendra sur place pour envisager une solution plus pérenne.

Les Fiches de signalement

Le Président met en avant la possibilité pour les agents de compléter des fiches de signalement dans le cas où de sérieux incidents sont constatés. Bien que chaque cas soit particulier, un bilan évolutif est censé être tiré quelque temps après...

Les Compte-rendus d'évacuation

Pas grand-chose à signaler sur ce sujet depuis le dernier CHS-CT du 14/10/2021 où ce point avait été abordé, nous vous renvoyons donc vers les pages 3 et 4 de [notre précédent compte-rendu](#).

Situation sanitaire à la DiSI

La Direction maintient les recommandations et mesures suivantes : poursuite des gestes barrières ; possibilités d'horaires décalés ; autorisations d'absence pour vaccination (pour soi-même ou un enfant de moins de 17 ans) ; réunions autorisées sous réserve d'un espace minimal de 4 m² par agent ; distance de 2 m à respecter entre les personnes lors de la prise des repas.

L'évolution favorable de la pandémie ne rend plus obligatoire le port du masque sur le lieu de travail.

La durée d'isolement est désormais variable en fonction du schéma vaccinal.

Depuis le 3 janvier 2022, la médecine du Travail n'est informée que des agents testés positifs ou en cas contact d'origine professionnelle. Selon la DiSI, 133 agents ont été testés positifs depuis le début de la pandémie.

Du télétravail pour faire baisser la facture du plein ?

Malgré la forte montée des prix des carburants, les agents ne pouvant se rendre sur leur lieu de travail autrement qu'en utilisant leur véhicule ne pourront pas bénéficier de télétravail exceptionnel. **Ils devront se contenter d'utiliser leur contingent de jours flottants (dits « ponctuels » dans Sirhius), dans la limite de 3 jours télétravaillés par semaine et sous réserve des nécessités de service.**

Et les préconisations médicales ?

Le Président indique que le « droit commun » préconisé par les médecins (5 jours de télétravail par semaine) a été appliqué « sous réserve du bon fonctionnement des services ». Au cas par cas, le nombre hebdomadaire de jours de télétravail préconisé et/ou d'ASA n'a parfois pas pu être appliqué en totalité...

Les recours aux refus sont possibles et systématiquement examinés en CHS-CT. Lorsque le télétravail ne peut être autorisé, des « solutions » telles que des horaires décalés ou l'aménagement de l'espace de travail (bureau isolé) peuvent être proposées, y compris dans le cas où un réexamen de situation s'avère nécessaire en cas d'évolution de la pandémie.

Les ordres de mission permanents

Pour les ordres de mission permanents, le Président confirme leur attribution exclusive aux seuls agents qui, d'une part se déplacent régulièrement pour raison professionnelle, d'autre part demandent systématiquement le remboursement de leurs frais. En l'absence de l'un de ces éléments, seul un ordre de mission ponctuel est prévu.

Du côté des ESI...

À l'ESI de Nemours :

Interrogé par la CGT Finances publiques sur les temps de pauses du personnel de l'atelier EIFI et sur les suites de l'audit effectué du 28 au 30 septembre 2021 sur les nuisances sonores (voir les pages 1 et 2 de notre [compte-rendu du CHS-CT du 14/10/2021](#)), le Président nous annonce que l'ensemble des sujets relatifs à l'EIFI feront l'objet d'un point spécifique à l'ordre du jour d'une prochaine instance.

Sur le projet de nouveau bâtiment, toujours pas de retour sur l'arbitrage du Secrétariat général et de SPIB...

Les visites médicales, autrefois passées dans l'ancien local d'infirmerie, ont été délocalisées sur décision de l'Action sociale et du SG à Melun, distante de 35 km de l'ESI. Le covoiturage fait perdre un temps fou aux agents qui doivent s'attendre sur place les uns les autres. Malheureusement, aucune autre solution ne semble être envisagée...

À l'ESI de Noisiel :

Pour les agents opérant seuls dans les sous-sols et en l'absence de réseau empêchant de fonctionner les Dispositifs d'alerte pour travailleur isolé (DATI), un palliatif a été mis en place : des talkies-walkies communiquant avec le PC de sécurité.

Les problèmes d'ambiance thermique, d'accessibilité à l'eau potable, de moquettes anciennes et usagées qui connaissent un souci récurrent d'entretien, etc. seront abordés lors d'une réunion sur site avec le Directeur courant avril.

À l'ESI de Montreuil :

Même problème qu'à Noisiel concernant les moquettes. Pour l'instant, un unique sol de bureau a été passé au shampooin, alors que tout l'étage aurait mérité d'être fait. À noter que d'importantes contraintes locales obligeront à opérer un dimanche...