



Déclaration liminaire au CHS-CT-S du 3 juin 2021 de la DiSI Île-de-France

Monsieur le Président du CHS-CT-S,
Mesdames et Messieurs,
Cher·e·s Camarades,

Les récentes orientations gouvernementales portant sur l'assouplissement progressif et rapide des mesures de restrictions sanitaires, associées à un élargissement de la campagne de vaccination, conduisent à penser que les plus importants dégâts provoqués par la pandémie de Covid-19 sont désormais derrière nous. Toutefois, la prudence doit s'imposer, les capacités mutantes du virus étant loin d'être maîtrisées. Avec raison et prudence, la CGT Finances publiques souhaite obtenir, à la lumière d'éléments exhaustifs, une situation statistique claire et précise des personnels de la DGFIP, ainsi que de notre DiSI, touchés par cette maladie.

De ce point de vue, le DUERP/PAP que vous présentez classe dans la catégorie « C » le risque lié à la pandémie, soit d'une gravité modérée. Or, le cap des 100 000 morts en France a malheureusement été largement dépassé et un nombre encore plus important de nos concitoyens ont séjourné dans les services de réanimation, qui sont saturés depuis plus de 15 mois. Dans notre propre DiSI, un collègue a été plongé pendant plusieurs semaines en coma artificiel. Ce ne sont pas là les signes d'un risque « modéré ». C'est pourquoi la CGT Finances publiques demande à ce que le niveau de gravité de ces rubriques soit relevé.

Depuis le CHS-CT du 18 mars, force est de constater que la vaccination à caractère professionnel, prônée par le Ministère, a peu évolué. Dans cette mesure, les constats et les questions posées demeurent valables. Rappelons-les :

Pour sa part, la CGT est partisane du droit collectif et individuel à la vaccination massive de la population, en respectant le droit personnel pour les uns ou les autres de ne pas y accéder. Ces droits n'ont de sens que si les vaccins existent. Or, l'incurie de ce gouvernement est à ce point telle, que tout le monde a compris que le nombre de vaccins, après le scandale des masques et des tests, est très affaibli pour diverses raisons.

Il y a donc une contradiction majeure entre « cette campagne de vaccination qui est une priorité de santé publique » et les possibilités réelles. Et concrètement aussi, comment les collègues de la DiSI IDF peuvent se faire vacciner : sur le lieu de travail ou ailleurs ? Il est indispensable que nous ayons un premier échange sur ce point, sachant que pour la CGT, le respect strict du secret médical doit être garanti : autrement dit, aucune mention dans les documents administratifs des agents, sur les uns (vaccinés) ou les autres (non vaccinés).

Enfin, le nouveau dispositif de télétravail, présenté lors d'un CTR récent, sera discuté lors d'un prochain CTL. Pour la CGT, ce dispositif présente des dangers sérieux, si l'exercice du télétravail ne comportait pas des garanties pour les personnels.

S'agissant du budget du CHS-CT, si nous prenons acte que certaines revendications formulées par les représentants des personnels aient été retenues par la Direction, il reste des zones d'ombre sur lesquelles nous reviendrons.

Vous n'avez pas non plus entendu les revendications des représentants des personnels de l'atelier EIFI : horaire débutant à 7H00 permettant une alternance quotidienne des équipes, pas de registre de pause, cumul des ACF, notamment.

Enfin en questions diverses, nous vous ferons part de l'absence d'information du CHS-CT de l'inondation sur la voie publique devant l'ESI de Versailles, de la publicité au CHS-CT des Comités médicaux et Commissions de réforme, et des difficultés relatives aux registres de santé et de sécurité au travail.

Nous vous remercions de votre attention et vous demandons d'annexer cette déclaration au PV de la séance.

Compte-rendu de ce CHS-CT-S du 3 juin 2021

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

Siégeaient (titulaires, suppléants et experts) pour la CGT Finances publiques Valérie AUDOUARD, Eric CHABROULET, Hervé PERESINI, Michel RISACHER et Robert SEGURA.

Le DUERP et le PAP 2020

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dont les rubriques sont collectées par les assistants de prévention, a donné lieu du 22 mars au 8 avril 2021 à la réunion de plusieurs Groupes de travail fructueux. Les risques identifiés (de type physiques, psycho-sociaux ou sanitaires) sont classés par cotation de risque : D faible, C modéré, B substantiel et A intolérable, chaque risque étant le produit de 4 paramètres : fréquence ; gravité ; probabilité ; maîtrise.

Il comporte actuellement 186 lignes de risques identifiés, dont aucun n'est classé A. Sur ce total, 74 lignes concernent l'ESI de Nemours (principalement ciblées sur l'activité de l'EIFI), 37 Noisiel, 20 Paris, 17 Versailles, 12 Montreuil, 4 Nanterre, 2 Reims et 20 l'ensemble des sites.

Le Plan annuel de prévention (PAP) reprend les observations du DUERP jugées les plus pertinentes par la Direction locale et pour lesquelles les solutions proposées pourront être financées pour tout ou partie par le budget du CHS-CT.

Compte tenu de la gravité de certains cas relevés au sein de notre DiSI, et d'issues dramatiques dans l'entourage familial de plusieurs collègues, la CGT conteste fermement que le caractère de gravité des risques liés à la Covid soit classé en « C-modéré » (voir notre déclaration liminaire). Bien que la Direction défende son argument – laissant les représentants du personnel dubitatifs – selon lequel « sur les 34 cas recensés depuis mars 2020 à la DiSI, il n'y aurait eu aucune contamination au sein de ses locaux », **le Président accepte la demande de la CGT de réexaminer les risques liés à la Covid (par exemple le niveau de maîtrise), afin de les reclasser en « B-substantiel ».**

Côté vaccination en locaux professionnels, la Direction avoue son embarras, car sa marge de manœuvre est quasi nulle pour l'organiser au sein de la DiSI. Par ailleurs, du fait du secret médical il n'est pas possible de suivre le niveau de vaccination par service. **Cependant, des autorisations d'absence sont accordées pour se faire vacciner, ainsi qu'en cas de symptômes post vaccination.**

La CGT déplore, tout comme le Président, la bétise du Secrétariat Général qui, après avoir communiqué auprès de l'ensemble des agents en poste à Montreuil Blanqui sur une action de vaccination proposée le 16 avril dans le cadre de la prévention en milieu professionnel, a finalement réservé cette campagne aux seuls agents des Services centraux !

Avec la pandémie de Covid-19, le nettoyage régulier des locaux est encore plus qu'à l'accoutumée un point crucial. Ce travail ne semble pas satisfaire certains collègues qui n'hésitent pas à refuser que le ménage de leur bureau soit fait, car ils préfèrent le faire eux-mêmes. **Pour la CGT, l'administration a fait un choix regrettable en faisant appel à des prestataires externes, dont le temps d'intervention est fort contraint, en lieu et place d'agents techniques titulaires et non-précaires, dont la présence serait permanente et la qualité du travail rendu assurément meilleure.**

Des incertitudes perdurent quant à ce que compte faire la Direction lors des périodes de fortes chaleurs, en particulier lorsque les systèmes de climatisation sont défaillants, tel qu'à Nemours, Noisiel ou Versailles. Le Code du travail ne mentionne pas de normes précises. Le Président lui-même ne sait pas à partir de quelle température il convient d'alerter lors d'un seuil caniculaire. Avec la pandémie, le port du masque aggrave la sensation d'étouffement. Le cas de l'annexe DiSI sur le site parisien de Notre-Dame-des-Victoires est éloquent. Cette partie du bâtiment n'est pas climatisée, alors que tout le reste de ce bâtiment de la DRFiP 75 qui nous héberge l'est. L'application des mesures barrières (absence de ventilation et port obligatoire du masque) risque de compliquer la situation cet été...

A Noisiel, la question des agents amenés à opérer seuls en salle d'exploitation reste posée. Bien que l'idéal serait d'intervenir au minimum à deux, cela est loin d'être toujours possible. Le dispositif actuel (signalement initial d'une personne seule en salle, puis passage d'une ronde de surveillance) ne semble guère pérenne, car l'équipe de surveillance ne « passe » que trois fois par jour. Un système portatif d'alerte par relais serait souhaitable.

Les Groupes de travail ayant été efficaces et le dialogue social constructif, la CGT vote favorablement.

Point d'avancement sur le Budget du CHS-CT

Les représentants du personnel font savoir que pour les agents physiquement impliqués, les ceintures abdominales devraient être d'un usage courant (en particulier pour le transport des charges lourdes, éprouvant pour le dos). À l'heure actuelle le médecin du Travail, le médecin traitant ou un kinésithérapeute peuvent ordonnancer le port d'une ceinture, mais la prise en charge de la Sécurité sociale ne couvre pas tout l'achat. Il serait donc intéressant que le CHS-CT puisse prendre part au reliquat. Cette proposition n'est pas écartée par le Président – sous réserve d'examen – puisque les fauteuils ergonomiques prescrits par le médecin du Travail sont financés par le CHS-CT.

Pour la CGT, il est curieux que cette mesure ne soit pas étendue aux ceintures abdominales.

La CGT rappelle encore une fois que les équipements de protection individuels (EPI) figurent dans le Budget, alors que leur financement ne peut réglementairement être motivé que par mesure d'urgence.

Quant aux fauteuils ergonomiques, lorsqu'ils ne sont pas fournis sur prescription médicale, sont notoirement connus pour leur utilité à remplacer

des fauteuils anciens et usés, alors qu'ils pourraient parfaitement s'inscrire au Budget de l'employeur (DGF examinée en CTL). Même chose pour les formations d'habilitation électrique qui figurent au Budget CHS, alors qu'il s'agit d'une nécessité professionnelle, puisque cette habilitation est liée aux missions exercées.

La CGT considère aussi que pour rendre plus efficace la lutte contre la propagation du virus, des détecteurs de CO², déjà prévus au ministère de l'Éducation Nationale pour équiper les classes à partir de septembre, seraient les bienvenus. Le Président accepte le principe d'une expérimentation de ces détecteurs sous le contrôle du médecin de prévention. Cependant, si le choix se porte sur des modèles fixes, leur nombre reste à déterminer.

Après discussion, le Président accepte de faire voter le Budget CHS, non compris les habilitations électriques, les EPI et 50 % du coût des fauteuils. L'excédent ainsi dégagé (environ 13 000 €) pourrait être consacré aux détecteurs de CO². S'il reste un reliquat, il pourrait être consacré aux achats précédemment écartés.

Au regard des avancées obtenues, les représentants du personnel donnent un vote favorable unanime.

Trajectoire éditique à l'ESI de Nemours

Ce sujet sensible avait déjà été débattu lors des deux derniers CTL qui lui ont été dédiés en mai, générant l'opposition unanime des personnels et de leurs représentants, ces derniers ayant d'ailleurs opté pour un départ anticipé lors de la seconde instance ([lire sur notre site internet nos déclarations liminaires à ces deux CTL](#)).

Le responsable de l'ESI de Nemours présente de nouveau les matériels de nouvelle génération récemment installés comme plus performants (17 % de gain en productivité), mieux sécurisés (sur-lunettes, blouses contre les projections d'encre, échange de consommables d'encre par conteneurs) et rendant moins pénible une partie du travail grâce à la robotisation de certaines tâches (insertion des enveloppes, mise en caissettes...).

Les représentants du personnel font savoir à la Direction que la question des effectifs pose problème, en dépit des chiffres optimistes fournis. De 24 agents titulaires actuellement, on passera à 22 au 1^{er} septembre prochain, mais sur le document d'étude figure une « cible » de 30 emplois au 1^{er} septembre 2021, puis 32 au 1^{er} septembre 2022.

La CGT, pas dupe, fait le distinguo entre emplois à pourvoir et postes occupés. Il faut augmenter les effectifs actuels d'un tiers pour atteindre la cible, or la Direction générale n'a pas affecté d'agents en sortie de concours à Nemours. **La DiSI n'a donc plus d'autre choix pour assurer la mission que de recruter des contractuels : les fiches de poste de 6 cadres C et 1 cadre B sont déjà rédigées !**

La CGT rappelle qu'en 2019, suite à la fermeture de l'atelier ADO, 13 postes de cadres C et 1 B ont été supprimés à Nemours. Suite au combat des personnels et de leurs syndicats, l'essentiel d'entre eux ont pu rester en poste à l'ESI. Toutefois, 4 collègues ont été contraintes à faire des mutations vers la DDFiP 77, qui n'a pu refuser la création d'un service excentré à l'ESI.

Cette gestion désastreuse des personnels visant à supprimer des postes de titulaires pour les remplacer peu après par des contractuels est un scandale, qui illustre la transformation de la Fonction publique et la disparition des statuts, ce que la CGT (initiatrice du Statut) combat de toutes ses forces !

Autre point de friction : les nouveaux horaires. Outre le fait qu'ils fassent commencer la journée à 6h30 (voire 5h30 en période de forte activité) au lieu de 7h00, ils interdisent de fait toute alternance d'équipe en cours de semaine. **Si les machines sont plus rapides qu'avant, quel est dans ce cas l'intérêt d'élargir les plages horaires ?**

Les temps de pauses feront l'objet d'une surveillance en local par le biais de l'annotation d'un registre à chaque sortie/entrée de l'atelier. Particulièrement infantilisant, ce procédé appelle à la question de la confiance qu'un Directeur doit à ses agents. Placidement, le Président reprend une citation de Lénine : *« la confiance n'exclut pas le contrôle... »*

Sur le plan indemnitaire, la « simplification » prévue au 1^{er} septembre 2021 impose le passage à une seule ACF « centre éditique » de 3 080 € annuels, en lieu et place de l'ACF « finition

scannage » pour les cadres B et C, et de l'ACF « encadrement » pour les cadres A. **Cela induit une perte sèche de 1 123 € pour les cadres B et C de Meyzieu qui perdent l'ACF « finition scannage », et une diminution d'autant du gain escompté par les collègues des ateliers pérennisés** de Nemours, Poitiers et Reims, qui espéraient cumuler les deux ACF, à l'instar de ce qui se passait jusqu'alors à Meyzieu.

Sur le plan des congés, l'augmentation de la fréquence des travaux, induite par la fermeture de 4 ateliers sur 8, fait qu'il n'y aura plus de période verte, sauf peut-être fin décembre début janvier. L'atelier de Nemours (comme les 3 autres) sera donc en permanence en période orange ou rouge. Ainsi en fonction de la charge d'activité, les taux maximums de congés hebdomadaires pouvant être accordés seront de 0 % (en rouge), 25 % ou 50 % des effectifs et le taux de 66 % (admis par l'administration centrale) ne sera jamais accordé.

Une nouvelle fois, après les CTL des 4 et 18 mai, c'est encore un vote CONTRE unanime des représentants du personnel !

La prévention

La CGT considère que les Registres de santé et de sécurité au travail (RSST) sont difficiles d'accès sous leur forme électronique dans Ulysse local. A Noisiel, où les intervenants extérieurs et les stagiaires sont nombreux, un registre papier a été installé à l'accueil. La CGT demande qu'il en soit de même dans les autres ESI.

Selon le Président, il y a une méconnaissance de l'outil dématérialisé, due surtout au fait que l'on a tablé un peu vite sur la disparition du support papier. Il faudra donc envisager des « piqûres de rappel ».

Les exercices d'évacuation, perturbés par la pandémie, se traduisent par des résultats disparates selon les sites. A Noisiel, le Secrétariat Général n'a pas fait faire d'exercice l'année dernière (la gestion du site a été depuis reprise par la DiSI). A Paris NDV, il y a quelques semaines, une évacuation générale a eu lieu à la suite d'un déclenchement d'alerte involontaire. A Nanterre, aucun exercice depuis 2019, alors que cet immeuble préfectoral est de grande hauteur (IGH) avec obligation de 2

exercices annuels. Sur la plupart des sites, les modalités d'exercice ont été mises à jour, en particulier les points de rassemblement, en raison de la pandémie.

Pour la CGT, les sites de Montreuil, Nanterre, Noisiel et Paris NDV doivent impérativement procéder à leurs exercices. Les règles obligent en théorie les chefs d'établissement à mettre en place deux exercices par an. Le Président en convient et s'engage à rappeler les obligations de chacun, y compris pour les sites sur lesquels nous n'avons pas la main (NDV, Nanterre...).

La CGT demande enfin que les représentants du CHS-CT soit informés en amont lorsque des dossiers d'agents de la DiSI doivent être examinés dans les Comités médicaux et les Commissions de réforme.

À noter que le nouveau protocole de télétravail étant à l'ordre du jour du CTL du 10 juin, ce sujet n'a pas été évoqué au cours de cette séance.