



COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL ET COMITÉ TECHNIQUE LOCAL DES 8 ET 9 DÉCEMBRE 2021

Voici donc les derniers CHSCT et CTL de l'année pour finaliser cette année 2021 :

Le budget CHSCT a été dépensé, en privilégiant toutes les formations, restées en suspens pour certaines.

3 axes de dépenses : 70 à 80 % réalisées ce dernier trimestre, le reliquat au 1^{er} semestre 2022 afin d'atteindre l'objectif des 100 %

- la prévention des accidents en mettant à jour les habilitations électriques nécessaires, mais aussi SST, achats EPI

- les conditions de vie au travail avec l'achat de casques , bouchons d'oreilles, fauteuil,...

- la sécurité incendie

Seront reconduites en 2022, toutes ces formations afin de régulariser les mises à jour.

Ainsi, les actions de fond citées dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) ont été mises en œuvre, hormis la formation pour le travail en hauteur.

En 2022, il est prévu aussi le CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité équipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage) pour les contractuels, les gestes et postures.

Le DUERP sera 'toilette' au 1^{er} trimestre 2022, afin de collecter les risques actuels, sans faire de copier coller. **En attendant et à titre conservatoire, la CGT a voté contre le tableau en l'état, car nous le considérons caduc .**

Le télétravail :

Le dernier message du Directeur Général concernant la nouvelle vague de COVID encourage les directions à plus de télétravail. Dans un cadre plus général, il engage le retour aux réunions en visioconférence, l'aménagement des horaires pour ne pas avoir trop de personnel en présentiel et l'interdiction des instants de convivialité. Toutes ces mesures renouvelées vont de nouveau mettre à mal le collectif de travail dans les services, déjà fortement dégradé depuis les premières mesures de confinement. C'est ce que nous avons mis en évidence au cours du CTL, et dont a convenu le directeur, qui a bien l'intention de travailler sur ce sujet avec tous les moyens dont il disposera, sous le contrôle des syndicats, bien entendu. Pour en revenir au télétravail, une réflexion va être mise en œuvre sur la faisabilité des 3j/semaine systématique. Le choix de la direction devra se faire entre 3 jours pour tous et un choix individuel. **La CGT indique que la ligne**

médiane du choix du mode de télétravail s'inscrit dans une intelligence collective au sein d'un service.

Les syndicats relèvent qu'à l'instauration du télétravail dit « normal », le « ponctuel » a été « fermement conseillé » aux agents, dont certains n'ont pas ré-obtenu une durée de 3 jours télétravaillés par semaine, pourtant autorisée par le protocole. La plupart d'entre eux ont opté pour un seul jour, parfois sous la pression des chefs de service.

Les critères de choix ont été : la fonctionnalité, le nombre de personnes, la saisonnalité et la « maturité » de l'équipe (certains agents n'ayant parfois pas été jugés assez autonomes pour être éligibles, les intéressés apprécieront ...)

La CGT a réclamé un détail des formules adoptées par types de services.

Les formations au management à distance sont en cours, afin de donner aux cadres les clés de cette nouvelle forme d'encadrement d'un service dont le personnel n'est pas réuni dans un espace commun. Nous rappelons que cette formation est obligatoire pour tous les cadres sans exception, même ceux qui n'ont pas de télétravailleurs dans le service pour l'instant (un service peut accueillir des télétravailleurs en cours de route et les cadres sont mobiles comme tout agent)

Comme l'a dit un des formateurs, le travail à distance est gérable , ce n'est qu'une question d'organisation (à bon entendeur!). **Espérons qu'à la suite de cette formation les cadres qui ont une aversion primaire envers le télétravail et les télétravailleurs seront plus souples.**

Pour conclure sur le télétravail, la CGT privilégie le choix des agents, quant à leur volonté ou non de faire du télétravail, dans le respect du collectif de travail.

Les projets et missions :

Les travaux immobiliers de déménagement du pôle de développement de Besançon au bâtiment de l'ex-DSF située rue de la préfecture suivent leur cours, et suite aux effets collatéraux des travaux du rez-de-chaussée (les communs sont ouverts sur l'extérieur, la température glaciale règne dans les couloirs) , 2 agents ont été 'exfiltrés' de leur bureau afin de ne pas geler sur place

Virtu portail à Châlons , application récupérée de Nantes.

La résorption du reliquat est effectuée. Le travail se fait au fil de l'eau. Afin de mieux réguler la demande, la demande est faite au bureau SI3 , gérant budgétaire du cloud, de formaliser les demandes de portail pour les MOE (~700 à ce jour) , pour ne pas avoir à prioriser les demandes ou / et les modifications.

ASPASIE à Metz : pôle de gestion des habilitations

Le souhait est de retirer cette activité des SIL, pour être plus en conformité avec leur métier.

Cette application mériterait d'être optimisée, du côté de l'outillage pour éviter beaucoup de mails et de papier. La DISI Grand Est est pilote sur ce sujet.

Fiche de signalement (lire déclaration en annexe) :

Une collègue a été victime d'une agression verbale de la part d'un chef de service suite à un évènement que nous qualifierons de quiproquo, monté en épingle par le chef de service. Une camarade a rendu visite à des collègues d'un service pour une question mutuelle et s'en est suivie d'autres questions notamment sanitaires auxquelles les agents n'avaient pas de réponse. La camarade étant experte CHSCT a pu leur répondre et s'est adressé à la hiérarchie présente (il n'y avait qu'un cadre B, tous les A étant absents à ce moment-là) pour s'enquérir de la raison du manque d'information, en toute transparence.

Mais cela n'a pas été du goût du chef qui a couvert la camarade de propos violents à son égard, ce qui a eu pour conséquence un choc psychologique non négligeable. D'où la fiche de signalement, traduite dans le tableau assez infidèlement, cherchant à rejeter la faute sur la camarade. À la suite d'échange houleux entre la CGT et la direction, M MOTA, en bon juge de paix a estimé qu'il fallait faire une entrevue entre les protagonistes de l'affaire pour mettre les choses au point. Nous allons bien entendu vous tenir au courant de l'évolution des choses.

Dette technique : DEVOPS

Notre DISI met l'accent sur les investissements nécessaires afin de résorber la dette technologique. Notamment le RTC remplacé par la To IP et sur le Dev Ops. La montée en charge pour le dev ops se fera courant 2022. Elle mobilisera 6 personnes à Besançon. Pour Strasbourg, c'est l'inconnue.

La formation est structurée : tout d'abord, le dev ops , le cloud Nubo et l'agilité en e-learning, puis une auto formation sur les outils entre dev et ops et enfin au dernier trimestre un approfondissement.

On fabrique et on intègre de façon très rapide avec des sprints de 5 à 6 semaines. Les cadres sont également formés afin de monter en compétence.

Ce nouveau système s'adapte pour des applications web peu compliquées. Il ne répond pas à toutes les applications DGFIP (15% d'entre elles sont concernées), il n'est pas adapté au back office.

Ainsi ISTP Web sera ré internalisé

L'intégration sera en continu avec l'exploitation sur le cloud avec des équipes mixtes (interne et contractuels)

Le budget participatif :

La dotation globale de fonctionnement aura une partie (15000€ soit environ 1,5 %) en budget participatif

Un calendrier pour le 1^{er} semestre est établi afin de recueillir les appels à projets et les candidatures pour constituer le comité de pré-sélection (2 agents volontaires par ESI)

Le fonds d'amélioration du cadre de vie est une enveloppe unique pour 2022, d'un montant de 45000 €

La CGT a réuni une intersyndicale sur ce sujet, afin d'organiser les modalités de son attribution .

Il est à considérer que cette enveloppe n'est en aucun cas un complément de la DGF ni de l'enveloppe du CHSCT et doit couvrir des dépenses distinctes de celles qui sont du ressort du CTL et du CHSCT . Ce n'est pas un budget participatif ni un budget annexe !

Une HMI directionnelle en visioconférence avec tous les agents de la DISI sera organisée le 13 janvier, afin de détailler les possibilités d'attribution et recueillir vos souhaits, quels qu'ils soient. **Vous pouvez commencer à réfléchir à vos projets communs ou individuels sans aucun tabou ni censure.**

Encore une fois, ce n'est pas un budget directionnel mais bien une enveloppe destinée aux conditions de vie des agents. Les agents doivent prendre possession de ce budget qui sera arrêté à la fin du 1^{er} semestre et être mis en application au 2nd semestre

La CGT veillera dans ce processus de négociation à ce que chaque agent puisse bénéficier en toute égalité de ce fonds de manière collective ou individuelle.

Enfin, il faut savoir que ce n'est pas la direction qui prendra la décision finale mais bien les syndicats, mandatés par les agents.

Rendez-vous donc le 13 janvier, soyez nombreux avec vos idées !

Questions diverses :

Ancien local EIFI à recycler : espace DEVOPS (startup), infirmerie, local syndical, salle de réunions, une foule d'idées est là pour combler ce vide.

L'AT pro demande la suppression de la permanence de 18H, le directeur va en référer à la DG. La CGT émet la proposition de la ramener à 17H, comme cela avait été fait à l'époque des SAU.

Notre informatique connaît un sérieux problème démographique. En effet, sur les prochaines années, il y aura d'importants départs d'informaticiens en retraite. L'état déficitaire de la « ressource humaine », résultat des politiques publiques visant à supprimer des postes et ne pas remplacer les départs en retraite, commence à devenir alarmant. La direction vient juste de s'en rendre compte et cherche à se rendre « attractive » en organisant des séances de « danse du ventre » dans les « hackathon » (appelez le 36 37 et envoyez vos dons d'informaticiens), les écoles d'informatique (école 42 de Monsieur « Free », Xavier Niel) et se préparent à offrir des ponts d'or à de jeunes recrues issues du monde de la startup. **À la CGT, nous voyons cela d'un œil très perplexe, car il y a un risque d'accélération du recrutement par contractualisation au détriment de la titularisation.** Le point d'indice étant encore gelé (dernière décision de Mme la baronne De Montchalin, ministre de la destruction publique), la voie par concours semble être de moins en moins attractive... Nous surveillons cela de très près

M MOTA a bien conscience que les problèmes de collectifs de services sont très importants et influencent de manière néfaste l'efficacité d'un service. Il projette d'organiser des réunions plénières et des séminaires métier dans un futur qu'on espère proche.

Le sujet est aussi présent concernant les formations à pratiquer en distanciel ou non. La DG assure un engouement envers la formation distancielle (e-learning, blackboard...) pour ses qualités « économiques ». Malheureusement, rien ne vaut une formation présentielle, dont la qualité didactique n'est plus à démontrer. Certes, le COVID nous limite dans nos réunionsérielles, mais espérons qu'au retour à une situation normale, nous reviendrons à des parcours plus classiques et efficaces de formation initiale et continue.

Ceci est le dernier compte-rendu de l'année, nous vous souhaitons de bonnes fêtes en bonne santé et en toute amitiés syndicales !

Les élus CGT Finances Publiques DISI Grand-EST