



CSAL et F3SCT des 20 et 21 juin 2023

Chères lectrices, chers lecteurs,

Voici notre compte-rendu commenté des instances des 20 et 21 juin, à savoir :

- Le Comité Social Administratif Local du 20 juin 2023 (ex-CTL)
- La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (ex-CHSCT) du 21 juin 2023

F3SCT du 20 juin 2023

Les différentes liminaires de la CGT, Solidaires et CFTC ont dégagé plusieurs points importants. D'abord la situation à l'ESI de Strasbourg est pour le moins préoccupante. D'un point de vue générale, l'ambiance n'est pas au beau fixe, loin s'en faut. De nombreux agents sont la proie d'une angoisse lancinante qui est la crainte de la fermeture de leur service, voire de l'établissement. Rappelons les faits : D'abord, l'éditique de l'ESI Picquart, ensuite l'ESI Picquart, le service ADO puis l'EIFI. Alors certes, il n'y a pas eu de service fermé depuis mais la direction générale peut très bien se réveiller et reprendre son activité dite « normale », c'est-à-dire détruire des services ou des établissements, afin de, selon son vocabulaire, réduire la voilure. Mais à force de la réduire, on va finir par ne plus avancer et se mettre à dériver au gré des courants ...

Par bonheur, Mme la directrice (par intérim) a tenté de nous rassurer : non, l'ESI de Strasbourg ne va pas fermer, ce n'est pas au programme, nous avons encore des missions, DEVOPS etc. Parlons de DEVOPS, le fameux bébé du précédent directeur. Celui-ci a bien grandi, trop peut-être, et conformément à nos avertissements et alertes, il a phagocyté les services avoisinants, englouti les missions, sans pour autant récupérer des personnels pour les remplir, notamment dans l'encadrement. L'organigramme de ce mégapôle fait peur : 2 gros services (fabrication et production), 4 équipes et un seul chef ! Cette situation n'est pas tenable par sa toxicité et ce colosse aux pieds d'argile doit être vite remodelé sous peine de s'écrouler sous son propre poids, au moins pour le bien de la santé mentale de ses équipes et de son encadrement, réduit à la portion congrue. Là-dessus, Mme la directrice promet de voir la situation de près, consciente de la fragilité de la structure.

L'ESI de Metz n'est pas exempt de difficultés non plus. L'activité principale du site est l'hébergement de machine applicatives. Mais on parle de plus en plus du départ des unités GCOS, réduisant encore plus l'activité de l'établissement qui n'est déjà pas reluisante. D'après Mme la directrice, l'avenir des sites GCOS était encore en discussion en CODIR. Pas très rassurant tout ceci !

Enfin, nous regrettons toujours l'absence de règlement intérieur pour les nouvelles instances. L'animatrice de la politique ministérielle de prévention nous a indiqué que celui-ci ne serait pas prêt avant octobre-novembre 2023 (2024?) . Lors de la pseudo-formation-webinaire que les élus ont reçus le 26 mai sur les CSA, les formateurs ont prétendu que le retard était dû aux mouvements sociaux !! Pourquoi pas à la guerre en Ukraine tant qu'on y est ??

Donc beaucoup de questionnements, réponses évasives, le dialogue social s'installe bien !

Après une adoption unanime du PV corrigé de l'instance précédente, nous passons aux sujets de l'ordre du jour .

Le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a fait l'objet d'analyses préalables lors de deux groupes de travail successifs (17 mai et 5 juin), mais ils ont été insuffisants, car n'ayant pas permis une revue exhaustive de toutes les rubriques. Nous demandons à la direction qu'à l'avenir soit convoqué un GT sur une journée entière et de préférence présentiel.

Le PAP (Plan Annuel de Prévention) qui s'en est découlé a subi un certain nombre d'amendements.

La situation spécifique des locaux techniques réseau/serveurs interdit les agents de nettoyage d'y passer et il en résulte que la poussière s'accumule à l'intérieur de ceux-ci. La solution serait de faire intervenir des professionnels spécialisés dans ce type d'environnement, mais cela ne semble pas du goût de la direction. Nous signalons à celle-ci qu'à force d'accumulation, la poussière peut provoquer des anomalies et des surchauffes des appareils, donc des casses et des arrêts de production. Il est donc important d'évaluer le prix d'une intervention relatif à celui d'une éventuelle réparation en cas de casse matérielle.

L'ESI de Reims est situé en bordure d'un boulevard très circulant et reçoit continuellement, de par son activité d'éditique, la visite de camions pour livrer des bobines de papier ou enlever des produits éditiques. Mais ces camions doivent effectuer des manœuvres pour pénétrer dans l'enceinte de l'ESI qui bloquent le trafic routier, avec les désagréments que cela peut engendrer. Ce problème est récurrent, a été exposé de nombreuses fois à la municipalité, qui n'a pas l'intention de mettre en place une solution durable semble-t-il. Malheureusement, nous ne pouvons laisser aller ce problème, au risque d'un accident impliquant un agent qui tenterait de faire le jalon de circulation sans en avoir l'autorité. L'ISST doit prendre ceci en main au plus vite, puisque ni la ville, ni la direction locale ne paraît impliquée dans cette affaire et laisse retomber la responsabilité à l'agent réceptionniste.

Toujours à Reims, les membres des services d'exploitation ont reçus des sacs de transport pour leurs ordinateurs quand ils partent en télétravail. Mais ceux-ci sont trop volumineux pour l'usage qu'ils veulent en faire. Car d'une manière générale, lorsqu'on demande un matériel quel qu'il soit, on reçoit un lot sans avoir été consulté sur le modèle à choisir. On en arrive à des situations absurdes comme à présent où les sacs livrés ne serviront à personne et il va falloir finalement faire choisir les agents entre plusieurs modèles proposés. Espérons qu'à l'avenir, la direction saura faire les choses dans l'ordre.

L'ESI de Châlons subit depuis toujours les caprices du temps (il gèle en hiver, on cuit en été). Une solution de peindre le toit en blanc semble avoir été abandonnée au profit d'une isolation dudit toit par la DDFIP locale. Le devis est toujours en attente, en attendant, les agents chauffent au court-bouillon !

Les agents de la CID de Besançon sont amenés à utiliser un chariot-gerbeur pour acheminer du matériel informatique du camion de livraison jusqu'à leur local de stockage. Deux problèmes se posent : ce chariot appartient à la DDFIP et il est obligatoire de préciser dans la convention DDFIP-DISI l'utilisation de ce matériel ; de plus, un chariot-gerbeur doit être piloté par un agent doté de l'habilitation CACES adéquate. La direction devra prendre les dispositions pour assurer aux agents un travail dans une sécurité optimale.

TBVS (Tableau de Bord de Veille Sociale)

Nous constatons une élévation inquiétante du volume des heures écrêtées. Certains services subissent cet écrêtement du fait des amplitudes horaires de leur missions et bénéficieraient de contreparties financières, un bricolage de gré à gré évitant la mise en place d'horaires adaptés ou d'équipes spécialisées.

Le taux de renouvellement des emplois est stable, à la satisfaction de la direction, mais pas à la nôtre. Ce renouvellement se fait par le recrutement contractuel croissant : 29 agents cette année sur la DISI soit 7,5 % du personnel. La direction se défend de privilégier le recrutement contractuel au recrutement statutaire, nous ne sommes pas dupes ! La contractualisation de l'emploi aux finances publiques est bel et bien le credo de la direction générale. Le but est de remplacer peu à peu le personnel titulaire par du personnel précaire, plus « flexible » et moins regardant sur les conditions de travail et de rémunération et leurs droits en tant que salarié. Le recrutement par ce mode est plus pratique pour une direction et plus opaque pour nous, les syndicats. Nous n'avons aucune visibilité sur les modes de sélection, il n'y a aucun accueil syndical pour ces personnes qui n'ont que la version directionnelle de leurs droits. C'est en plus un moyen de court-circuiter les syndicats dans la gestion du personnel ou plutôt des « ressources humaines », car l'humain n'est considéré que comme une ressource, tel un rouleau de papier ou une armoire.

Budget

Sur les 34.000€ dotés en début d'année (calculés sur les emplois effectifs, temps partiels déduits, donc 350 agents sur les 386), il nous reste environ 2300€ pour la fin de l'année. Le budget a été analysé en amont lors d'un GT le 12 mai 2023 au cours duquel plusieurs prévisions de dépenses ont été ajoutées (une évac-chair, 6000€ pour la formation, aménagements de postes de travail, équipements de protection individuels). Formations risques routiers, CACES, gestes et postures, secourisme, sécurité incendie sont les principales dépenses prévues ou déjà engagées.

Frise chronologique

Suite à une demande réglementaire, la direction a détaillé un calendrier prévoyant les instances sur l'année. 4 formations spécialisées sont programmées : avril, juin, octobre et décembre.

Accidents de services

3 chutes, 1 blessure suite à manipulation sur une bobine de papier. Cet accident n'est pas le premier et oblige la direction de Reims à réglementer la manipulation de ces bobines selon un mode opératoire suivi par l'ESI de Meyzieu (deux personnes minimum et utilisation d'une massette pour dégager la cale)

Signalements

Le plateau TOSCANE subit comme tout plateau d'accueil du public des insultes, agressions verbales et menaces. Une fiche en est témoin, une opératrice a reçu des menaces de mort de la part d'une contribuable. Cet évènement a donné suite à un courrier de la part de la direction avertissant le contribuable des bonnes pratiques de conversation avec les opérateurs et un signalement au procureur de la république en cas de récidive. L'opératrice a été assistée par la responsable et les OS pour surmonter le traumatisme subi. Ce genre d'évènements doit être systématiquement reporté par les agents, rappelons-le, personne ne doit être isolé dans son stress.

Registre ex-CHSCT

La CID des Vosges a reçu des pantalons de travail pour assurer des conditions favorables au travail sous les bureau

L'ESI de Strasbourg possède des stores extérieurs défectueux et ils ne peuvent occulter les fenêtres face au soleil. La direction est en train d'équiper les fenêtres du service OPS puis l'AT pro de stores intérieurs, car le coût de réparation des stores extérieurs est trop élevé.

Exercices incendie

Les compte-rendus d'exercice incendie ont révélé un problème commun, les guides et serre-files sont difficilement reconnaissables selon la nouvelle réglementation et doit faire appel au bon sens des agents d'un service en cas de doute (qui est le plus gradé ? Qui est serre-file ?) L'autre problème relevé par les correspondants est que la plupart des portes coupe-feu sont maintenues ouvertes par des cales. Il est important de respecter la fermeture de ces portes, nécessaires pour minimiser les dégâts en cas d'incendie.

Questions diverses

Nous avons rappelé à la direction que les membres de la formation spécialisée (ex-CHSCT) ont vocation à effectuer des visites de service dans le cadre de la prévention, selon le décret de prévention de 2020 (article 63), accompagné d'acteurs de prévention (président, APMP, ISST, ...)

Il est tout de même malheureux que ce soit nous, les syndicats qui soyons obligés de rappeler le règlement à une direction qui est censée la connaître. En tout cas, nous allons programmer prochainement des visites dans ce cadre afin de plus aborder les enjeux sécuritaires, sanitaires de votre environnement de travail.

A très bientôt, donc !

CSAL du 21 juin 2023

Les liminaires, prononcées par la CGT et Solidaires étaient communes à l'intersyndicale à propos des élections du conseil médical. Le conseil médical est une instance départementale, interdirectionnelle qui statue sur les point médicaux d'agents actifs ou retraités (santé, maladie, handicap, aménagement de poste ...). Elle regroupe des médecins, des cadres administratifs, des représentants de la sécurité sociale et des représentants des agents issus des OS. Ces représentants étaient désignés en fonction des résultat nationaux des élections professionnelles, et à partir de cette année, ils seront élus par un scrutin de liste en CSAL.

L'élection s'est déroulée lors de ce CSAL. La liste proposée par l'administration a donné comme résultat 7 votes pour tous les candidats sauf un. En conséquence, l'administration nous passe la main pour établir une liste définitive. Par bonheur, nous nous sommes entendus en intersyndicale pour obtenir la liste suivante :

1- ROMAGNY Béatrice ESI Reims CGT

2- PERIN Sandra ESI Strasbourg

3- CATALANO Lydia ESI Strasbourg

4- MAGNE Jérôme ESI Strasbourg

5- ROUSSEL Damien ESI Châlons CGT

6- CYREK Xavier ESI Strasbourg

7- BUCHE Adélaïde ESI Reims

8- CHARLIER Jean-François ESI Metz CGT

9- PAGENOT Sophie ESI Strasbourg

10- CAMPOS Anne-Marie ESI Reims

11- BORDE Stéphane ESI Besançon CGT

12- ROLLEE Damien ESI Besançon

13- JACQUEMART Jordan ESI Reims CGT

14- ROUVROY Hervé ESI Châlons CGT

Lors de la délibération sur le procès-verbal, le sujet des cartes de rechargement des véhicules électriques est évoqué. La direction propose des cartes fournies par Total, ce qui est insuffisant. Nous plaçons pour notre part pour des cartes inter-opérables, mais il va falloir encore et toujours leur dire quel marque choisir car ils ne sont pas capables de faire les recherches eux-mêmes.

La mission AGATHE nous est présentée, ensemble de nouveaux outils d'assistance « proactive orientée utilisateur ». La seule question pertinente est dans quelle mesure la DISI est impliquée, réponse, deux agents. C'est mieux que rien, le reste est littérature.

Formation professionnelle : Gros flop de la e-formation !

On ne peut pas connaître la quantité d'e-formations délivrées mais le chiffre de 628 e-formations non effectuées est témoin de la désaffection pour ce type de formation inefficace et de mauvaise qualité. Revenons à une vraie formation présentielle de qualité pour le bien des agents et d'un exercice des missions optimal.

Un camarade a signalé une variable qui est absente du bilan. Les lauréats des concours sont trop nombreux pour la dimension des ENFIP. Elles ont ainsi décidé de diffuser une partie de leur formation en distanciel, voire même en e-formation. Une autre solution existe, elle serait de réhabiliter les centres de formation déconcentrés qui existaient dans les directions régionales, pourquoi pas ?

Nous avons découvert une anomalie flagrante : les préparations de concours sont décomptées du compte personnel de formation, mais si la personne possède un compte épargne-temps, c'est sur ce compte que les prépas sont décomptées. De quel droit ? Quelle est la justification de ce déni d'égalité de traitement ? Aucune réponse de la direction, toute aussi surprise que nous sur ce point.

Concernant les contractuels, la préparation aux concours et examens leur est fermée. Pourquoi ? L'ENFIP a répondu sans sourciller « pour ne pas déroger au principe d'égalité » !! Réponse bien hypocrite de leur part, pour les concours externes, les titulaires ont droit à une préparation et sont donc avantagés par rapport aux externes d'AOC. L'égalité est donc bien foulée au pied. De plus, on encourage les contractuels à passer les concours et on leur refuse les préparations ?? Mais qu'on leur y donne accès, et même au concours interne s'ils dépassent les 4 ans d'ancienneté, car nous sommes contre le recrutement par contrat mais nous ne remettons pas en cause les compétences d'un contractuel qui fait ses preuves parmi son service, et nous sommes favorables à encourager leur titularisation par concours.

Egalité professionnelle

Une expression vient à l'esprit quand à l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles : Il y a encore beaucoup de travail à faire ! Car même si fondamentalement, les discriminations de toutes sortes doivent être réprimées pour nous amener dans une société plus égalitaire, tolérante et solidaire, cela semble encore nébuleux dans l'esprit de beaucoup, même dans les syndicats !

ESTEVE

L'évaluation cette année a fait l'objet de 5 recours. Ceux-ci étant encore au stade hiérarchique, il est impossible de commenter tant qu'ils ne sont pas remontés en CAPN. La disparition des CAPL empêche malheureusement de faire une analyse fine sur ce sujet et c'est bien dommage.

Oui, car beaucoup d'agents se sont émus des évolutions dans leur tableau synoptique et la baisse de quelques lignes. L'explication de Mme la directrice vaut ce qu'elle vaut, nous vous la livrons telle quelle : il y a un changement de paradigme (ça commence très fort!), le tableau et les appréciations se font sur l'année écoulée et non sur la carrière entière, on peut être excellent une année et seulement très bon l'année suivante... Mouais !

La théorie est mignonne, mais la réalité est toute autre : le paradigme change pour le système d'évaluation mais il ne change pas pour l'évolution de carrière, les critères de tableau d'avancement et de liste d'aptitude seront toujours les mêmes (un nombre minimum d'excellent dans les rubriques sur 3 ans de suite). De plus, la réforme du système de rémunération programmée par le ministère de la transformation de la fonction publique parle beaucoup de rémunération au mérite, sachons-le ! Le RIFSEEP en cours dans certains ministères comme l'intérieur ou dans les emplois territoriaux peut et va sans doute débarquer tôt ou tard chez nous ! Comme notre salaire comporte une grande part de primes et d'indemnités, c'est sur ce poste qu'il sera possible pour le gouvernement de faire des économies. Mettre en place des indemnités soumises au mérite, mais selon quels critères ? Tiens, un tableau synoptique, par exemple, bien joué ! Attention danger, chères lectrices et chers lecteurs ! Une croix qui baisse rimera bientôt avec une prime qui saute, hop ! Méfiance, vigilance, gênance comme on dit de nos jours...

Frise chronologique des CSA

Comme pour le F3SCT, les CSA se succéderont selon le rythme suivant : janvier, mars, juin, octobre, décembre

Campagne d'attractivité

La fonction publique d'état semble moins attractive, le nombre de candidats aux concours est historiquement faible, et la direction générale tente d'attirer les vocations par tous les moyens, même si quelques-uns frisent le ridicule. Le site rejoindrelesfinancespubliques.fr est-dixit-« dédié à la marque employeur des Finances Publiques » Le site welcometothejungle nous parle d'IT (Information Technologies), de « culture d'entreprise », bref, tout un champ sémantique qui sent le CAC 40 ! N'oublions pas qu'en réalité, les agents B et C sont recrutés au niveau du SMIC (1,1 SMIC pour les A), les grilles indiciaires sont obsolètes et les progressions d'échelon ne servent qu' à compenser faiblement l'inflation...

Pourtant, les solutions d'attractivité sont simples : arrêter le racisme d'état anti-fonctionnaires, revaloriser les grilles indiciaires, réparer les destructions de missions et services, stopper la gestion managériale par des cases et des tableaux hors-sol, pour ne citer que les principales.

A quoi bon faire une pub pour une lessive si celle-ci n'est pas capable de laver le linge correctement ? Faire confiance au marketing pour attirer de nouveaux talents, c'est confier les clés de sa voiture à un aveugle (sans discrimination envers les malvoyants)

Dernières questions diverses

L'application de la note SG de 2019 sur les titres restaurants et des cartes bimpli interdit l'exclusion de ceux-ci lors des jours de télétravail et de compte épargne-temps. La direction a pris connaissance de la note et la mettra en application, encore une fois avec retard. Quant à savoir si une rétroactivité pourra être accordée, nous reviendrons sur le sujet prochainement. Enfin, à Reims, les tables de pique-nique achetées avec le Fonds d'amélioration des conditions de vie au travail seront traitées pour ensuite être disposées à l'extérieur dès qu'une dalle sera coulée. Les services transverses de l'ESI de Reims l'ont promis !

Voilà, chères lectrices, chers lecteurs, ce que nous avons à dire, merci de votre attention et passez un très bon été !

Les élu·e· CGT