

Compte rendu du CHSCT et du CTL des 8 et 9 décembre 2021

Le Disi rappelle le message de J. Fournel dont les grandes lignes sont de pousser vers une augmentation du télétravail, éventuellement un arbitrage des priorités métier si nécessaire, la suppression des moments de convivialité et le retour aux gestes barrières tels que nous les connaissons déjà. Il a une pensée pour l'ensemble des malades, et plus particulièrement pour nos collègues directement touchés.

Situation budgétaire du CHSCT 2021.

Le groupe de travail a permis de clarifier les demandes et celles-ci ont globalement pu être traitées. Ainsi la quasi totalité des crédits a été consommée en mettant l'accent en priorité sur tous les aspects réglementaires (habilitation électrique, équipements de protection individuel, formations SST et serre file, casques anti-bruit et bouchons d'oreille, sécurité incendie.

Concernant l'amélioration des conditions de vie au travail, quelques fauteuils ont été remplacés. Tous les sites sont engagés dans la démarche d'un l'objectif de couverture de 100% et prévu pour 2022.

Le point par ESI est le suivant :

Besançon :

- formations réalisées : habilitation électrique, geste et posture, travail sur écran, recyclage SST.
- formations à planifier : utilisation des extincteurs (qui sera coordonnée avec la DRFIP), conduite automobile.

Metz :

- formations réalisées : habilitation électrique.
- formations à planifier : recyclage SST, conduite. A noter qu'il n'y a pas de demande pour geste et posture.

Strasbourg:

- formations réalisées : habilitation électrique, SST, formation à l'utilisation du défibrillateur.
- formations à planifier : SST reliquat, geste et posture, travail sur écran, travail en hauteur, conduite automobile.

Chalon:

- formations réalisées : habilitation électrique (40%), formation à l'utilisation du défibrillateur.
- formations à planifier : tout le reste.

Reims:

- formations réalisées : habilitation électrique (50%), caces (4/6)
- formations à planifier : tout le reste.

Le disi évoque un refus de participation à une formation obligatoire. Ce genre de situation est étudié au cas par cas mais il craint une augmentation de ce type de comportement à l'avenir.

Tout ce qui est lié au handicap, l'installation d'une infirmerie et un lit pliant sera traité en 2022.

Nouveau protocole télétravail.

Environ 47 % des agents en bénéficient depuis le 1er juillet. La répartition de son mode est équilibrée : 47 % de ponctuel et 53 % de fixes.

Les télétravailleurs sont à 60 % des hommes et 40 % des femmes, ce qui correspond à la répartition de l'effectif de la DISI.

Le télétravail est bien accepté par les agents et les managers bénéficient de formations spécifiques.

Un seul refus de télétravail a été enregistré pour nécessité de service et n'a pas donné lieu à un recours en CAP.

Projet immobilier à Besançon.

Les installations qui ont pu être menées ont été faites très rapidement.

Il y a malheureusement un glissement important des dates concernant le RDC dont les travaux sont toujours en cours et pour lequel quelques agents ont dû être temporairement déplacés.

Fiches de signalement.

Remarque de la CFTC : Une fiche de signalement a donné lieu à de vives discussions sur l'exercice du droit d'information syndical. Les représentants du personnel doivent pouvoir tenir informer les agents sans contrainte, menace ou éclat de voix. Il s'agit d'un droit essentiel qui ne doit pas être entravé.

Hygiène & sécurité, DUERP/PAP.

L'examen du registre hygiène et sécurité n'a donné lieu à aucune remarque particulière, les deux demandes ayant reçu une réponse.

La prochaine campagne de recueil des différents risques sera réalisée par les cadres de proximité entre janvier et mars 2022 pour une mise à jour en mai et afin de pouvoir être soumis en CHS avant les vacances d'été.

Le Disi propose un agenda pour l'année 2022 qui permettra de mettre à jour le DUERP.

Remarque de la CFTC : Nous vous invitons à nous transmettre vos remarques afin que nous puissions les porter devant la commission ad'hoc.

Nouvelle cellule DEVOPS

Le Disi présente l'organisation de la nouvelle cellule DEVOPS destinée au développement et à l'exploitation de l'application CFE IFER (voir fiche). Ce service sera scindé en deux parties distinctes : le DEV à Besançon et l'OPS (exploitation) à Strasbourg.

Remarque de la CFTC : nous nous interrogeons sur le bien fondé de la séparation entre ces deux fonctionnalités. Ce nouveau mode d'organisation du développement et de l'exploitation, doit être justement organisé en rassemblant ces deux entités.

Réponse du Disi : même si les deux services seront séparés physiquement, la hiérarchie sera unique et permettra d'avoir une communication plus fluide. D'autant plus que les compétences sont déjà réparties sur les deux sites. Le Disi insiste sur le fait que cette méthode est spécialisée pour les applications à petite échelle. Le service OPS n'aura que peu de problème à traiter.

Remarque de la CFTC : Étrange façon d'appliquer une méthode moderne en l'adaptant à ce point. Le « peu de problème à traiter » nous rappelle les premières heures du programme COPERNIC. D'expérience, aucune nouvelle application ou méthode organisationnelle ne fonctionne correctement au départ. A voir...

Question : qui va être sollicité pour faire partie de ce nouveau service à Strasbourg ?

Réponse : les agents seront recrutés parmi les profils qualifiés PSE/Analystes sur place et les places restantes seront au besoin comblées par des contractuels.

Commentaire de la CFTC : le problème reste entier, comment prélever des effectifs dans des services déjà tendus ? Nous souhaitons que les agents puissent prendre part à ces nouvelles activités s'ils le souhaitent. De plus si le démarrage des formations pour les cadres semble une bonne chose en soi, qui va faire le travail ?

Question : y'aura t-il des fiches de postes, quel est le dimensionnement à terme?

Réponse : L'effectif dépendra de la charge de la mission et des ressources humaines disponibles sur le bassin d'emploi.

Question : Quid des formations ?

Réponse : le Disi souhaite que les notions fondamentales soient enseignées à distance, et l'approfondissement en présentiel. Il propose que les représentants du personnel en fassent l'expérience avec des cours en E-learning pour le DEVOPS et le cloud.

Commentaire de la CFTC : les formations en distanciel ne sont pas aussi efficaces que celle en présentiel. Nous insistons sur ce point. Les formations en visio ne doivent pas devenir la norme si l'administration veut conserver une haute efficacité dans ce domaine.

Questions diverses :

La proportion des personnels qui vont partir en retraite à la Disi Grand Est est très importante, elle suscite de l'inquiétude parmi les OS. D'autant plus qu'un objectif récemment attribué à la Disi est la suppression de 9 postes pour l'année 2022.

Réponse : la DGFIP se lance dans une grande campagne de recrutement afin de combler les postes prochainement vacants, aussi bien des fonctionnaires titulaires que des contractuels. L'administration ne peut pas remplacer un agent qui part à la retraite avant son départ effectif pour des raisons comptables.

Commentaire de la CFTC : ces opérations dénoncent un manque de pragmatisme récurrent à la DGFIP, on essaie de combler les trous après les départs des agents, alors que les départs en retraite sont comptablement prévisibles. Il est dommage que ce soit les personnels qui doivent essayer de réparer ces manques. Entre les postes vacants non pourvus, les départs à la retraite, le recrutement au compte goutte de fonctionnaires, l'arrivée de contractuels payés au lance pierre... La gestion des RH de la DGFIP devient catastrophique, et ce sont les agents qui en payent le prix.

Voici le schéma de gestion des ressources humaines de la DGFIP :

Un agent part à la retraite → ses collègues se répartissent sa charge de travail parce qu'ils ont une conscience professionnelle → le poste vacant est bloqué l'année suivante → le poste est supprimé l'année d'après.

Budget participatif

La Disi propose l'instauration d'un budget participatif : une part de la dotation globale de fonctionnement est bloquée (15K€) et servira à financer des projets collectifs destinés à l'amélioration du cadre de vie au travail. Vous serez donc tous sollicités par la Disi qui rassemblera et sélectionnera les projets qui seront mis en place.

Fond d'amélioration du cadre du vie au travail

Suite aux négociations avec les OS, le ministère a débloqué une enveloppe de 45M€ pour améliorer le cadre de vie au travail. La méthodologie est la suivante : d'ici fin janvier nous nous rassemblerons lors d'une HMI exceptionnelle afin de collationner vos idées, elles doivent suivre 4 axes principaux :

- Cadre de vie au travail
- Promotion d'une démarche éco responsable
- Organisation d'événement ou d'actions de sensibilisation aux innovations
- Développement de la responsabilité sociale de la DGFIP

Une faq sera prochainement disponible sur Ulysse permettant d'orienter les démarches et cadrer plus précisément le contexte.

Commentaire de la CFTC : nous ne pouvons que louer ces deux démarches qui visent à améliorer le cadre de vie au travail des agents. Nous vous invitons à vous manifester afin de participer à ces actions. Évidemment, nous aurions préféré une augmentation du point d'indice, des embauches de fonctionnaires... mais...

Questions diverses

La CFTC apporte une remarque sur l'accroissement des tenues de stages en distanciel : la qualité de l'enseignement se saurait se passer de la présence physique des stagiaires et des formateurs. Ce mode de formation doit rester l'exception dans une situation de crise sanitaire telle que nous la connaissons actuellement.

Le Disi en convient et affirme que seuls les stages de présentation resteront dans ce mode, les stages d'approfondissement seront tenus en présentiel.

Suite aux demandes des représentants du personnel, une forte proportion des cadres a suivi un stage de management à distance afin de pouvoir s'adapter aux nouvelles pratiques de télétravail en vigueur.

La question de la nécessité des heures de permanence a été de nouveau évoquée. Depuis le PAR (Parcours de l'Assistance Rénové), ces permanences sont comme un grain de sable dans le rouage de l'organisation du plateau AT.

Nous demandons l'arrêt d'un dispositif qui n'a plus de nécessité et est une contrainte pour les agents.

Réponse : c'est une volonté du bureau SI2 que de garder ce dispositif.

→ Pas de raison réelle... Aucune justification...

L'équipe locale de la CFTC reste à votre disposition pour répondre à toutes vos questions

