

CHSCT spécial du 26 février 2019.



Ce CHSCT était convoqué pour traiter de deux sujets urgents et importants qui ne pouvaient attendre le CHSCT « normal » des 19 et 20 mars prochains.

En préambule, s'agissant de la première réunion de l'instance après les dernières élections professionnelles, il nous fallait désigner le nouveau secrétaire du CHS parmi les représentants des organisations syndicales. Avec l'accord de tous les représentants, Olivier DELEMAR a été reconduit à ce poste.

De même, le nouveau règlement intérieur du CHSCT nous a été remis pour que nous puissions le voter à la prochaine instance, en nous précisant que nous ne pouvons le modifier. Nous ne pouvons que, le cas échéant, voter contre en justifiant notre vote. Auquel cas, il s'appliquerait quand même...

Situation de la CID 63

Le premier sujet de ce CHSCT concernait l'appel fait à une association externe spécialisée dans la gestion des problèmes de collectif de travail pour aider la Direction et le CHSCT à améliorer la situation de la CID 63. Les relations de travail dans cette équipe composée d'agents fortement attachés à leur mission et très impliqués dans leurs tâches quotidiennes se sont suffisamment dégradées pour que la souffrance devienne visible (arrêts de travail).

À la demande de la direction, sur conseil express du médecin de prévention et avec l'accord du CHSCT, l'association EIPAS (Espace Investigation Prévention Accompagnement du Stress) est ainsi intervenue auprès des agents du service et présentera un rapport assorti de préconisations au CHSCT de mars.

Le CHSCT suivra de près l'évolution de la situation, ne serait-ce qu'en étudiant l'avancée du Plan Annuel de Prévention qui contiendra une ligne sur ce sujet.

Situation de l'EA DSN de l'ESI de Nevers (astreintes)

Le dispositif – qui a été mis en œuvre avant toute information des représentants du personnel (ne parlons même pas de concertation) – consiste à placer les 5 agents du service – dont deux prestataires privés – sous le régime des astreintes afin d'honorer le délai contractuel entre la DGFIP et les entreprises qui déposent tous les mois leur Déclaration Sociale Nominative (DSN). Cette déclaration rendue obligatoire dans le cadre du Prélèvement À la Source est à traiter dans un délai de 5 jours calendaires après les dépôts du 5 et du 15 de chaque mois, ce qui entraîne une obligation de moyen hors normes.

Face à cet enjeu majeur, la Direction Générale à décider de forcer le service DSN de Nevers à se rendre disponible deux week-ends par mois et à être sous astreinte les deux autres. Pour une équipe de 5 personnes, la gageure est de taille !

Compte tenu de l'enjeu, le peu de ressources humaines et matérielles mises en jeu pour ce projet nous paraît surréaliste. Les prestataires vont travailler avec leur propre matériel (qu'advient-il des données stockées après leur départ ?), les agents font eux même les dessous d'armoire pour

trouver des PC portables leur permettant de travailler en astreinte, l'administration invente le concept d'astreinte « lourde » pour déguiser un travail du week-end...

Après une interruption de séance demandée par les organisations syndicales, la déclaration suivante a été lue et remise à la Direction pour insertion au procès verbal :

« Les représentants syndicaux du CHSCT spécial de la DiSI Pays du Centre, après s'être fait présenter la mise en place des astreintes et du travail de week-end dans le service DSN de Nevers condamne ce dispositif pour les motifs suivants :

– Nous sommes contre le recours à un prestataire privé pour palier au manque d'effectif dans les services

– Nous sommes contre le recours aux astreintes systématiques pour absorber une charge de travail prévisible qui pourrait l'être par une équipe correctement dimensionnée

– Nous sommes pour une revalorisation substantielle des compensations en cas d'intervention sous astreinte et de travail dominical et de travail supplémentaire

– Nous déplorons que ce dispositif ait été mis en place avant même d'être présenté aux élus en CTL et aux membres du CHSCT

Revendiquant depuis toujours une réduction du temps de travail et nous battant pour la défense du service public, nous nous opposons au dispositif mis en place dans le service DSN de l'ESI de Nevers. »

Le dispositif dénoncé ici va prendre une autre couleur avec le sujet suivant :

Mise en œuvre du télétravail à la DiSI Pays du Centre

La campagne de recensement est terminée. Une vingtaine de demandes a été reçue, principalement des services ADO, et majoritairement à l'ESI de Clermont-Ferrand. Une seule demande a été reçue de Limoges et, s'agissant d'un développeur, elle rentre parfaitement dans les critères pour être acceptée.

Pour le reste, l'application Fidji ne permettrait pas de réaliser la mission en télétravail. Les missions des intégrateurs et exploitants ne sont pas non plus compatibles pour des raisons de sécurité qui se volatilisent quand il s'agit de travailler en astreinte (voir plus haut). Les services d'édition et d'assistance ne sont pas non plus les mieux placés. Bref, ce n'est que sur le plan de la communication que cette opération n'est pas un échec total.

Néanmoins, la Direction qui a fait remonter les demandes en Centrale reste confiante sur la possibilité de satisfaire pas moins de la moitié d'entre elles ! Ah, avec un bémol toutefois : les agents lauréats devront rentrer dans le rang au bout d'un an pour laisser la place convoitée à leurs petits camarades...

C'est sur ce constat mitigé que c'est terminé cette première instance du CHSCT de la DiSI Pays du Centre.

N.B. la veille de ce CHS, vos représentants s'étaient réunis pour mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et préparer le Plan Annuel de Prévention (PAP) dont nous vous reparlerons à l'issue de l'instance de mars 2019.

Vos représentants CGT en CHSCT : Sylvie MARCEL, Francis REIX, Mickaël RIBEIRO et Olivier DELEMAR.