



COMPTE-RENDU DE LA SEANCE PLENIERE DU CHS-CT DE LA DDFIP 92 SEANCE DU 19 OCTOBRE 2017

En réponse à la lecture de la liminaire de la CGT, le directeur a refusé tout commentaire sur les contenu de la déclaration, balayant d'un revers de main toute velléité de débat des représentants des personnels . Aucun commentaire sur le malaise des collègues durement touchés par les prochaines restructurations de service ; aucun commentaire non plus sur les fermetures de services lors de la dernière grève fonction publique du 10 octobre dernier, sur les problèmes découlant des réorganisations effectuées à la hâte et sans respect des préconisations des membres du CHS-CT, Comme si cela n'avait pas existé...

Dans le déni le plus total, et malgré l'interpellation orale de la CGT, le directeur s'est contenté d'annoncer que seuls les points prévus à l'ordre du jour et cités dans la déclaration liminaire feraient l'objet d'un examen en séance . Point barre.

Quid du dialogue social dans ces conditions ? Cela est révélateur de l'écoute et de la bienveillance de l'administration à l'égard de ses agents en ces temps troublés.

REMISE EN ROUTE DES CHAUFFAGES

La direction a fait le constat que la remise en route des chaudières des divers sites a été faite cette années sans problème particulier. Le temps relativement doux de ces dernières semaines a laissé un répit supplémentaire pour résoudre les problèmes.

Comme par exemple les petites difficultés suivantes :

- Clamart : la climatisation réversible est en panne ; la pièce défailante a été commandée. Des radiateurs d'appoint sont prévus au cas de besoin.
- Vanves : la mise en service de la nouvelle chaudière aura lieu la semaine du 23 octobre. Cet équipement a été entièrement financé, à titre exceptionnel, par le CHS-CT.

DEMANDES D'EQUIPEMENT EN FONTAINES ET POINTS D'EAU

Les demandes faites par les représentants des personnels lors des précédents groupes de travail sont en cours d'examen par la division BIL.

Ainsi à Boulogne Fessart, les agents avaient demandé la mise en place d'une fontaine à eau et d'un distributeur de boissons. L'examen de faisabilité est en cours (problème d'exiguïté du local) et tout sera mis en œuvre selon la division logistique pour satisfaire cette demande.

CAD NANTERRE :

Lors des groupes de travail des 3 et 4 juillet, les représentants des personnels avaient demandé la pose de fontaines à eau dans les étages du CAD occupés par la direction. A l'époque la direction

avait justifié son refus par les préconisations de la préfecture, propriétaire des lieux, qui selon elle, interdit tout encombrement des voies de circulation. La direction avait alors accepté d'envisager d'étudier la pose de distributeurs d'eau sous forme de bonbonnes.

Lorsque la CGT a à nouveau rappelé cette proposition lors de cette séance plénière, la direction a refusé toute installation de bonbonnes d'eau au CAD. Selon elle, ce procédé pourrait poser des problèmes d'hygiène !

On ne sait pas pour quel motif la direction refuse l'accès à de l'eau fraîche à ses agents, mais le moins qu'on puisse dire est que les raisons en sont plus que fantaisistes !

La direction a rappelé par ailleurs que, cet été, elle avait fait l'achat de bouteilles d'eau proposées aux agents du CAD lors des pics de chaleur. Les représentants ont rappelé que cela faisait partie des obligations de l'employeur en cas de canicule.

Autrement dit, les agents du CAD n'ont le droit de boire de l'eau « correcte » (mais pas fraîche) qu'en été, quand il fait très chaud, et encore dans des bouteilles de 50 cl, mais le reste de l'année ils devront se contenter de l'eau tiédasse et non filtrée des robinets mal entretenus du CAD !

Cela est symbolique de la considération portée par la direction aux 400 agents du CAD !

AMIANTE

La circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante prévoit un diagnostic obligatoire par l'employeur qui doit également faire contrôler périodiquement l'état de conservation des matériaux ou produits contenant de l'amiante, faire surveiller le niveau d'empoussièrement par un organisme agréé et faire réaliser des travaux de retrait d'amiante ou, à défaut, de confinement par des entreprises certifiées.

Dans ce contexte la direction fait actualiser régulièrement les diagnostics amiantes effectués sur les sites de la direction, et fait également faire des prélèvements par des entreprises agréées.

Trésorerie amendes : suite au constat fait lors de la visite du site par la délégation du CHS-CT, l'ensemble du sol va être changé ; mais s'agissant d'un marché interrégional, les délais de formalités sont plus longs ; l'opération de changement du sol devrait être effectuée en début d'année prochaine selon le service de la logistique. Aucune présence d'amiante n'a été constatée dans la colle du revêtement de sol suite au prélèvement.

Sur d'autres sites des prélèvements de contrôle ont été faits à titre de contrôle (Montrouge, Sceaux).

REGISTRE DE SANTE ET SECURITE

La direction a confirmé aux représentants des personnels que, pour des raisons informatiques, la dématérialisation des registres santé et sécurité n'était pas envisageable. La solution de créer un registre partagé évoquée précédemment n'a pas été retenue car elle présenterait des problèmes de fiabilité. En effet, les registres ne seraient pas à l'abri d'un effacement intempestif. Toujours selon la direction, les directions de départements ayant procédé à la dématérialisation des registres disposeraient de logiciel « maison » non adaptables et non agréés par la DG !

FICHES DE SIGNALEMENT

Leur nombre est en constante augmentation. Leur nombre est en hausse de 60% par rapport à l'année dernière (trente fiches à la même période). Ainsi au 19 octobre, 51 fiches ont déjà été remplies par les agents.

Elles sont examinées par les membres du CHS-CT tous les mois ou dès connaissance de la fiche de signalement si nécessaire; en effet il peut s'avérer que certaines fiches nécessitent une saisie immédiate du CHS-CT (agression physique, menaces...).

Elles portent autant sur des agressions d'usager à l'accueil ou lors de contrôles fiscaux, que sur des incidents entre collègues, et même des incidents opposant agents et chefs de service. Cela est révélateur de la tension et de la dégradation des conditions de travail dans nos services.

Interpellé par la CGT sur une fiche relatant des difficultés entre un agent et un chef de service dans une trésorerie bien connue (Saint-Cloud), le directeur a indiqué qu'il « rêvait de pouvoir déplacer les chefs de service posant ce genre de problème mais qu'il n'en avait pas le pouvoir ».

Devant un tel aveu d'impuissance, les représentants de la CGT incitent les agents à leur signaler toute difficulté relationnelle ou professionnelle avec leurs chefs de service, en utilisant au besoin la fiche de signalement. Celles-ci sont étudiées tous les mois dans les instances du CHS-CT. Si le directeur avoue son impuissance , ce n'est pas le cas des représentants de la CGT . Le harcèlement moral et la dégradation des conditions de travail ne sont pas une fatalité. Battons-nous contre ce fléau !

PROPOSITIONS DE DEPENSES

Toutes les propositions concernant des aménagements de postes de collègues qui en ont besoin ont été votées à l'unanimité.

D'autres dépenses visant à améliorer le confort visuel des agents travaillant sur double écran (achat de bras articulés) ont également été votées.

Suite à la visite de la trésorerie de Courbevoie, les représentants des personnels ont également proposé le financement du remplacement du dispositif défaillant d'interphonie.

Le budget annuel du CHS-CT des Hauts-de-Seine aura ainsi été totalement été consommé en fin d'année et utilisé à l'amélioration des conditions de travail des agents de la direction.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DE TERRAIN (vérificateurs, BCR, PCE, géomètres,..)

La CGT avait demandé la mise à l'ordre du jour de ce plénier le sujet des conditions de travail des vérificateurs et autres agents « de terrain » de la direction.

Ce point devait couvrir des sujets aussi vastes que : les conditions matérielles d'exercice des missions, le remboursement des frais de déplacement, les préconisations de en matière de santé, les nouvelles dispositions de l'examen de comptabilité du bureau (« ECB ») et son impact sur les conditions de travail des collègues, etc...

La direction n'ayant pas eu les délais suffisants pour préparer tous les éléments demandés par les représentants des personnels, il a été décidé que ce sujet ferait l'objet d'un groupe de travail spécifique dans les prochaines semaines.

Néanmoins, les difficultés de remboursement ayant affecté certains vérificateurs récemment ont été abordées lors des débats. Suite à l'évocation de ces difficultés devant le directeur, les demandes seront revues par le service RH.

Ce point précis des remboursements de frais de déplacement a fait l'objet d'une délibération proposée et rédigée par la CGT, et votée à l'unanimité lors de cette séance par l'ensemble des représentants des personnels.

QUESTIONS DIVERSES

1) Elaboration du DUERP : la CGT a fait part de son inquiétude lors du recensement des risques par les chefs de service auprès des agents. Comment garder l'objectivité de cette procédure, notamment en matière de risques psychosociaux ?

2) SPF de VANVES : les remarques des agents sur le manque de places, de vestiaires, d'encombrement des couloirs ont étonné le service logistique qui indique n'avoir eu aucune remontée de la part des agents alors qu'il est sur place. Les demandes concernant l'encombrement des couloirs suite à l'emménagement ont été satisfaites selon BIL.

Quant au manque d'espace, ce dernier sera résolu quand la fusion des SPF aura eu lieu, libérant ainsi de l'espace côté enregistrement.

3) ACCUEIL TIVOLI

L'administration reconnaît un problème d'acoustique et d'ambiance lumineuse à l'accueil.

Cela sera étudié à nouveau par BIL.

Suite à la proposition de la CGT la direction ne s'oppose pas à ce que le collègue chargé de la délivrance pour le CDIF, installé actuellement dans une ambiance sonore insupportable au sein de l'accueil, soit placé au 6ème étage, et ne descende à l'accueil que pour la réception des usagers, dont le nombre est très limité. Cela lui permettra de traiter les mails dans des conditions de travail décentes.

La CGT a évoqué les difficultés des collègues de l'enregistrement, qui n'ont pas assez de box pour les usages et doivent assurer la réception en back office.

A cela s'ajoute les problèmes récurrents de FIDJI, ce logiciel étant non opérationnel en fin de mois (arrêté comptable). Est évoqué aussi le problème d'organisation de l'accueil; des usagers faisant la queue à la caisse enregistrement doivent à nouveau la refaire à la caisse du SIP pour des problèmes de paiement de l'impôt. Cela peut être source d'incidents.

Les collègues de ce service sont excédés par ces dysfonctionnements.

En réponse, la direction étudiera la possibilité que les box du SIP soient utilisés par l'enregistrement en cas d'affluence.

La CGT demandera une visite de ce site par les représentants des personnels afin de recenser tous les problèmes découlant de cette réorganisation de l'accueil TIVOLI.

4) CDIF NANTERRE

La CGT a rappelé les conditions de travail très dégradées des agents du CDIF de Nanterre, suite à la fusion départementale des deux CDIF. Ce service est au bord du gouffre.

Avec la mise en place du PELP des Hauts-de-Seine, les agents ne disposent pas des outils informatiques nécessaires pour remplir leurs missions, les contentieux s'accumulent (retards

importants des SPF entraînant un nombre significatif de contentieux d'attribution (pas moins de 80 pour Boulogne-Billancourt et Issy-les Moulineaux) ; sans compter l'accumulation des rôles supplémentaires correspondant, due à une indisponibilité de l'application informatique jusqu'en décembre, voire janvier 2018; 1 000 locaux à fiabiliser provenant du SIE (351 rien que pour la commune de Boulogne-Billancourt)

Les effectifs sont amputés et ne permettent pas d'assurer le flux de la demande.

La gestion des communes affectées à l'agent en congé maternité ont été redéployées aux autres agents et bis repetita pour le prochain congé maternité de l'agent actuellement à 50% prévu pour fin novembre.

Par ailleurs, des nouveaux agents sont à former dont 1 EDR sur les 2 arrivés.

Des roulements entre agents sont organisés pour assurer l'accueil suite à l'absence du collègue chargé de la délivrance.

La direction a pris note de la situation. Il reste à voir quelles mesures seront prises dans les prochaines semaines; les représentants de la CGT resteront très vigilants et veilleront à la mise en place par la direction de mesures correctives rapides dans ce service.

En effet, cette situation n'est plus tenable et met en danger les missions et la santé des agents du CDIF.