



DISI TOUT

Journal de la CGT de la DISI Est

Numéro 4
Novembre 2012

DISI-EST : Compte rendu du CHS-CT du 9 octobre

Le budget alloué pour l'année 2012 est en baisse de 6%.

Fonctionnement du CHS-CT

A l'issue des 3 réunions de l'année 2012, la CGT et l'administration font le bilan d'un fonctionnement perfectible, tant sous l'aspect budgétaire que sur le processus de fonctionnement (prise de décision, suivi des dossiers, PV etc...).

Le CHS-CT a fait le constat d'une approche pilotée par la nécessité de dépenser l'enveloppe budgétaire et non par les besoins des services.

Ces derniers ne sont pas suffisamment exprimés, en partie par une sous utilisation de la part des agents de l'outil que constitue le registre hygiène et sécurité.

L'administration s'est engagée à valoriser cet outil via les chefs de service et l'intranet. Le registre sera dématérialisé pour le rendre accessible au service isolé (CID...), d'ici la fin de l'année 2012.

Le CHS-CT a travers la formation de ses membres, devrait mieux appréhender son rôle et ses obligations.

3 jours de formation générale (analyse des risques) et 2 jours sur les risques professionnels sont prévus l'an prochain.

Examen des registres d'hygiène et sécurité (points principaux).

Le site de Besançon se plaint de l'état déplorable des toilettes.

Le bâtiment étant géré par la DRFIP du 25, l'administration de la DISI-EST se déclare incompétente.

En outre le nettoyage dépend d'un marché national.

M Lallement craint d'ailleurs que les restrictions budgétaires annoncées n'aient une incidence négative sur les prestations de nettoyage à venir.

Bien que le CHS-CT n'ait pris aucune décision positive, la question de la rénovation des toilettes subsiste et une solution devra bien être trouvée.

Le même problème est observé à Metz.

Sur le site de Strasbourg Neudorf, le plateau AT-PRO souleve un problème d'éclairage. Le médecin du travail, recommande l'uniformisation du type de lumière.

Au vue des coûts, une étude sera diligentée et le CHS-CT se prononcera sur le montant de sa participation.

La demande ancienne de cloisonnette anti-bruit demandé lors du précédent CHS-CT par le site de Strasbourg Picquart est en cour de réalisation.

Un fauteuil ergonomique a été fournit à un agent de l'établissement de Metz.

Conditions de travail.

Une demande émanant de l'administration (mise en place d'une séparation entre les deux services d'assistances) a ouvert une longue discussion sur les conditions de travail sur le plateau de l'AT-PRO.

Un groupe de travail a été proposé par le directeur en collaboration avec le médecin du travail et l'inspecteur hygiène et sécurité.

Face au déséquilibre actuel des charges de travail entre les 2 assistances téléphoniques, le directeur souhaite revoir les aspects métiers. (retour de L'EDI vers l'AT-Toscane).

Un point sera fait avec M ISARNI en Novembre.

Le directeur ne souhaite pas transférer de nouveaux agents de l'AT-Toscane vers l'AT-PRO.

L'alternative évoquée par M Lallement est la fermeture du plateau Toscane pour ne former qu'un seul et unique plateau (AT-PRO).

Infos diverses

Mme Ledoux est l'agent RH de proximité pour l'établissement de Neudorf.

Pour sortir de questions récurrentes sur les droits à congé des agents en équipe nous avons demandé

une clarification au directeur. On en reste au statut-quo en attendant le groupe de travail national sur l'harmonisation des règles de gestion, mais la direction reste néanmoins favorable à la prise des ¼ de journée pour liquider le stock et mettre ainsi fin à ces situations marginales.

Compte rendu CAPL de liste d'aptitude.

L'administration a modifié au dernier moment les « règles du jeu ». (pour la filière fiscale).

Dans le système antérieur : L'administration proposait une liste définitive. Le rôle de la CAPL consistait à défendre les agents écartés en vue de la prochaine sélection.

Dorénavant l'administration propose une liste incomplète, La CAPL a pour rôle de compléter la liste.

Cette année l'administration a retenu :

-1 agent B et à l'issue de la CAPL1, 2 agents ont été proposés pour la liste d'aptitude de B en A.

-2 agents C et à l'issue de la CAPL2, 4 agents ont été proposés pour la liste d'aptitude de C en B.

La CGT a constaté des pratiques très différentes entre les filières. La CGT a demandé une convergence en matière de notation, d'appréciation littérale et de présentation des postulants, ce qui permettra d'améliorer la transparence et la lisibilité du système

Humeur

Le directeur a une fâcheuse habitude : inciter les agents* à passer au forfait.

Le résultat du choix des agents entre pointeuse et forfait l'an dernier ne doit pas lui plaire.

On se demande bien pourquoi la direction générale a laissé ce choix, si par son insistance un directeur le remet en cause.

A partir de quel moment cette insistance devient-elle du harcèlement ?

*inspecteurs et agents des CID et SIL.

SOMMAIRE

Page 1 :

DISI-EST : Compte rendu du CHS-CT du 9 octobre 2012 .

Page 2 :

Compte rendu CAPL de liste d'aptitude,
Humeur,
Sommaire,
Bulletin d'adhésion,
Les correspondants CGT à la DISI-EST.

JE ME SYNDIQUE à la CGT Finances Publiques

Nom :
Prénom :

Grade :
Indice :

Adresse Administrative :

Adresse Personnelle :

Les correspondants CGT à la DISI-EST

=> **BESANCON** : Joël JOSSO

=> **METZ** : Jean-François CHARLIER

=> **STRASBOURG** : Thierry BORDENAVE

Merci de vous signaler auprès d'eux si vous voulez recevoir régulièrement les informations de la CGT de la DSI Est (conformément à la charte sur l'utilisation des NTIC à la DGFIP)