



LES REPRESENTANTS CGT AU CHSCT

Arnaud CHASSAING Titulaire (DRFIP)
Bernard MOURGUES Suppléant (DOUANES)
Patricia PANATARD Titulaire (DIRCOFI)

Hubert GALLAND Suppléant (DIRCOFI)
Christophe LARROUDE Suppléant (Douanes)
Frédéric MANCINI Titulaire (Douanes)

cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr
snad-cgt-bordeaux@douane.finances.gouv.fr
cgt.dircofi-sudouest@dgfip.finances.gouv.fr

COMPTE RENDU CHSCT33 du 23 avril 2018

PREVENTION PRIMAIRE

C'est à l'heure où il entend supprimer les CHSCT que le ministère détaille enfin les dossiers que les directions doivent constituer lors des réorganisations de services et qu'il encourage la prévention primaire (voir ci-dessous page 3). Face à ce double discours, la seule mesure de prévention, primaire mais efficace, **est la mobilisation des personnels.** Pour évoquer les actions à mettre en œuvre avec les personnels pour prévenir tout risque lié à la fin du statut général, aux suppressions massives d'effectifs, à la fusion des instances et à la prime au mérite, les sections locales CGT des Douanes et des Finances Publiques appellent, dans l'unité la plus large syndicale et directionnelles, les agents du Ministère à participer à une réunion d'information de 09H à 12H à la cité administrative de Bordeaux le 17 mai prochain.

Venez nombreux, c'est maintenant que tout se joue !

Approbation du PV du dernier CHSCT du 28 novembre 2017,

Nous avons voté CONTRE pour la raison suivante: le Président a estimé que notre intervention était déplacée et que nous ne pouvions pas tenir ces propos :

Les représentants des personnels CGT regrettent que le DRFIP ne soit pas présent lors de ce dernier CHSCT de l'année pour cause de retraite (quoi qu'il en soit bien méritée). En effet, nous aurions tant aimé le remercier pour son implication très forte tout au long de ces années passées en Gironde pour avoir mené à terme le dossier de construction d'un nouveau bâtiment à LESPARRÉ afin que les agents aient de meilleures conditions de travail aujourd'hui. Mais surtout pour le coup de com (dans sud ouest) qui l'a mis en avant sur ce dossier, alors que pendant 3 ans la direction de la DRFIP avec la DG a tout fait pour faire échouer une proposition de construction. En effet la Mairie de Lesparre avait pour projet de regrouper sur un même site plusieurs administrations. Le but étant d'amortir le coût de l'investissement, soit environ 1 800 000€,

*Mais pour quelques euros de trop du mètre carré et un engagement sur 12 années comme le maire de Lesparre l'avait demandé, la DG n'a pas souhaité s'engager alors que toutes les administrations sollicitées avaient répondu favorablement. **A elle seule la DRFIP a fait échouer le projet.***

La DRFIP a donc par la suite lancé son propre projet de construction sur un terrain acheté il y a plus de vingt ans. Livraison du chantier prévue en octobre 2017. Mais aujourd'hui, on attend toujours la pose de la première pierre. Nous avons souhaité savoir s'il y avait un problème particulier, crédit ou autres.

Réponse du Président : « non il n'y a aucun problème de financement ».

Nous : « alors pourquoi ? ».

A cette question pas de réponse !

*Nous avons fait savoir qu'il serait dramatique que les collègues passent une année supplémentaire dans de telles conditions, poussières non identifiées, chaleur des jours à venir et bientôt un nouvel hiver. **Dossier à suivre***

Budget, le CHSCT cette année dispose d'un budget de 334.288,00€

Lors de cette séance plénière l'ensemble des OS a validé les devis présélectionnés lors du groupe de travail du 6 mars plus les formations, fonctionnement du CHSCT, contrat d'entretien des fontaines à eau et aménagement de poste pour une somme de : **167 847,39 €**

Aujourd'hui il reste la somme de : **166 440,61 €**

Nous vous rappelons que le CHSCT prend en charge, en plus des formations, lampes individuelles, bras d'écran et autres pour pallier le manquement de nos Directions et les aménagements de poste travail (sur avis médical). N'hésitez pas à faire connaître vos besoins concernant vos conditions de travail car le CHSCT est en mesure de l'étudier et faire des actions au titre de l'exemplarité et de l'urgence. Oui, de toujours la Cgt dénonce et continuera à dénoncer le détournement des crédits du CHSCT par les Directions pour pallier le manquement de leur budget. Les Directions mettent régulièrement en avant la sécurité et l'hygiène, alors que, parallèlement, elles oublient la plupart du temps le devoir qui leur incombe en tant qu'employeur, comme la remise aux normes électriques, l'entretien des bâtiments, le lavage de vitres, etc.

Nous concernant nous préférons que les crédits vous reviennent afin que vos conditions soient améliorées.

Nous vous rappelons que ce budget, est le vôtre, pas celui des Directions.

Examen des registres santé et sécurité au travail (RSST),

Douanes

- un problème d'isolation du hall d'entrée à la Recette Interrégionale de Bordeaux a des conséquences sur l'ambiance thermique dans les bureaux situés au rez de chaussée. Du fait des fréquents allers et venues dans ces bureaux, la réponse qui consiste à dire qu'il suffit de fermer les portes n'est pas satisfaisante, ni encore moins d'entendre le Directeur dire que cela serait coûteux de chauffer cette partie pour quelques passages d'agents. Après avoir émis des doutes sur l'existence du problème, la direction va entreprendre des démarches supplémentaires pour remédier à cette situation.
- Isolation sonore du bâtiment du cours de Tournon à Bordeaux pour anticiper le passage bruyant du Tramway en bas de l'édifice: une étude sera réalisée par la direction une fois que le tramway sera opérationnel. Là non plus la réponse de la direction n'est pas satisfaisante. En effet il convient en matière de prévention d'agir avant que le problème ne survienne.
- Climatisation du rez de chaussée du bâtiment du cours de Tournon : la dépense a été validée par le CHSCT33; il serait plus qu'utile que les équipements soient installés avant la période estivale.
- Demande de dotation de protège-dents pour les agents des brigades lors des formation **TPCI** (Techniques Professionnelles de Contrôles et d'Intervention): la demande a reçu un avis favorable de la part des représentants des personnels lors du groupe de travail budget et conditions de travail du 06 mars dernier et validée lors de cette séance plénière.

DRFIP

Restaurant d'Arcachon, un appel d'offre a été lancé pour trouver un nouveau prestataire. En effet il existe un problème récurrent de ces petites structures où il est difficile de proposer des repas de qualité pour un coût raisonnable, avec un trop petit nombre de convives.

Le président nous a fait savoir que pour l'instant, les agent dans cette attente bénéficient de carte APETIZ.

Faute de nouveau prestataire, les agents demandent la mise à disposition du local restaurant afin d'y prendre leurs repas. La Direction à ce jour doit donner sa réponse.

Libourne Paul Bert, les travaux, engagés par le propriétaire du site au 1^{er} étage, se poursuivent dans des conditions désastreuses pour les collègues du SPF déménagés au rez-de-chaussée fin 2017 . En effet, le bruit est insupportable et les fenêtres de 3 bureaux sont obstruées par un déversoir en planches de bois qui évacue les gravats. Cette technique entraîne bruits et poussières, dégradant la qualité du travail des agents.

En outre, la sécurité du site n'est pas assurée.

La Direction a tant bien que mal réussi à obtenir du propriétaire un calendrier précis,

- l'éloignement de la benne
- une goulotte pour l'évacuation des gravas,
- des aménagements d'horaires pour les travaux lourds

Nous pouvons être satisfaits de la démarche de la Direction pour diminuer les nuisances.

Site d'Audeguil, plusieurs points signalés,

- problème d'éclairage sur plafonnier au dessus des marguerites
- panneaux phoniques suspendus au dessus des marguerites :
- de la poussière tombe sur la laine de verre à nue, entraînant des allergies et irritations
- problème de chauffage
- problème de nettoyage, tout particulièrement sur la moquette

Suite à la mise en place du PAS (Prélèvement A la Source)nous avons interrogé le Président sur le devenir du CPS (Centre Prélèvement Service) en mission pendant 6 mois sur ce site . Le Président nous a fait savoir qu'il réunirait un GT (Groupe de Travail) technique (immobilier) pour le déménagement futur du CPS et ceci avant la reprise de cette mission mi-Août. Le devenir du bâtiment situé à Audeguil sera abordé ultérieurement dicit le Président.

Reste toujours autant de fiches RSST concernant le ménage sur beaucoup de sites. Nous connaissons la solution à ce problème récurrent, c'est tout simplement un budget à la hauteur des besoins. Pas gagné.

Présentation de la note d'orientation 2018,

Le secrétaire animateur a présenté la note d'orientation 2016-2019 concernant la santé, la sécurité et condition de travail.

Le début fait sourire, il est incroyable de voir écrit dans cette note de 5 pages qu'à l'occasion de plusieurs comités techniques ministériels, les ministres ont manifesté leur attachement à la mise en oeuvre du plan ministériel

sur les trois points cités ci-dessus :

- **un document pour améliorer l'aménagement des espaces de travail réalisé par le pôle ergonomie de Bercy**
- **un nouveau référentiel pour renforcer l'efficacité de prévention, revu avec la volonté de placer l'agent au coeur de la démarche de manière à favoriser l'appréhension des risques professionnels inhérents à son activité.**
- **comme par exemple aussi, la fameuse fiche d'impact qui était orientée uniquement sur le projet d'importance et non sur les trois points cités, en insistant sur la nécessité de développer et diffuser une politique ambitieuse..**

Il rappelle aussi un catalogue de bonnes intentions:

- l'importance de la place de la médecine de prévention dans les projets (**effectivement nous confirmons que cela n'est pas toujours le cas en amont des projets de notre Administration locale. Regrettable, comme nous l'avons déjà fait savoir à plusieurs reprises**)
- dossier détaillé à élaborer lors de la consultation du CHSCT sur les projets de réorganisation (**encore faut-il que les directions saisissent les instances et qu'elles y attachent la même attention lorsque c'est le comité technique qui saisit le CHSCT**)
- renforcement des actions de prévention primaire (**là c'est carrément une révolution culturelle qu'il convient d'opérer**)
- bilan des situations d'exposition se rapportant au télétravail (**on en discutera avec les collègues du CSRH où 100% des demandes ont été refusées**)
- renforcement des actions de prévention du risque amiante.

Ainsi demain le CHSCT sera mieux informé et sera en mesure de prévenir les conséquences et mieux analyser le projet. Ce travail en amont aura aussi pour nature d'éclairer le CTL des mesures de préventions du CHSCT.

C'est sans doute pour cela que le gouvernement envisage la suppression des CHSCT et que les directions se font régulièrement tacler par les juridictions administratives pour non respect des procédures et donc défaut de prise en compte des questions santé et sécurité et condition de travail lors des projets de réorganisation.

Il est à noter aussi dans cette note, incroyable, la prise de conscience de nos têtes pensantes d'un rythme soutenu des restructurations, regroupements, réorganisations et qu'il fallait donner des outils d'analyse mieux adaptés.

Waaouuuuhhhhh, comme ça fait chaud au cœur de voir qu'on va nous donner la possibilité d'être écouté. Il est regrettable de voir que l'on va nous donner la possibilité de mieux travailler dans cette instance alors qu'elle va certainement disparaître par une fusion avec les CT ! Nous ne sommes pas dupes, on veut nous laisser croire que demain les agents et les représentants des personnels seront mieux considérés. Foutaise !

Nous concernant, nous continuerons le travail déjà entrepris sur vos conditions de travail.

Ces nouveautés nous confortent dans la démarche que nous avons déjà entreprise et que les Directions locales ne voulaient pas entendre.

La CGT continuera à être offensive (en instance et devant les tribunaux) pour que ces préconisations ne se limitent à de simples intentions et pour mettre les directions face à leurs responsabilités et à leurs contradictions.

Pour autant, nous considérons, qu'actuellement, vu les menaces sans précédent annoncées contre nos emplois, nos missions, nos conditions de travail et le statut général, la meilleure action de prévention primaire est la mobilisation des personnels !

Modification de la répartition des bureaux à l'INSEE,

Ce point n'a pu être débattu car les responsables ne pouvaient être présents pour cette séance. Lors d'un GT technique en avril l'INSEE avait présenté des plans concernant une réorganisation en lien aux réformes les inapctant afin de libérer de l'espace pour recevoir d'autres services de la Justice partageant déjà en partie ce bâtiment.

Mise en place du Centre Service Ressources Humaines (CSRH) à la DRFIP avec un avis à donner,

Le responsable du service RH de la DRFIP accompagné de la future responsable du CSRH sont venus nous vendre les bienfaits de ce nouveau service qui prendra son envol début janvier 2019. Dans l'attente de cette date, les 30 futur(es) gestionnaires prendront officiellement leur poste de travail début septembre. Ils bénéficieront de 13 jours de formation en alternance avec du travail en tutorat avec des gestionnaires aguerris. En effet, 9 agents du service RH de la DRFIP rejoindront ce nouveau centre, recrutement sur la base de volontariat après consultation de la Direction locale. En Gironde le CSRH gèrera 11 800 dossiers répartis sur trois équipes distinctes de 39 agents C et B, soit environ 300 dossiers par gestionnaire, encadrés par 2 A.

Ce centre couvrira les 15 départements du grand Sud Ouest allant de la Charente Maritime à l'Ariège, en passant par la Haute Vienne, le Lot et le Tarn, soit un découpage qui ne correspond pas à notre inter-région sur le plan fiscal. Deux directions spécialisées (la DIRCOFI SO et le DCST) seront également gérées par le CSRH.

Sur le plan national ce sont 109 000 agents de la DGFIP qui vont être gérés par les 10 CSRH de France.

L'objet du CSRH est uniquement de gérer la paye des agents car les autres applications existantes notamment AGORA subsistent. Ainsi les avancements d'échelon restent automatisés, si bien qu'il n'y a guère que les congés maladie qui vont justifier une intervention spécifique de la part du CSRH.

La CGT regrette que la mise en place de ces CSRH soit généralisée alors que le CSRH de Tours expérimente une organisation type depuis 4 ans, dont on a aucune conclusion. Pourtant le 28/08/2017 une étude ergonomique a été commandée, mais ses préconisations ne semblent pas avoir été suivies d'effet à ce jour.

En effet, nous avons relevé sur les 60 pages de cette étude des incohérences comme :

- Il est dit :

- que les retours remontés du terrain quant à l'outil ont été le plus souvent positifs :
- clairs,
- intuitifs **parfois** ,
- permettant de passer de deux outils à un seul outil,
- améliorant donc théoriquement les conditions de travail des agents en centralisant les activités autour d'une même application.

Toutefois, il est à signaler les éléments suivants inquiétants pour les agents dans la navigation dans l'outil SIRHIUS :

- loin d'être pleinement intuitives et aisées pour les utilisateurs, **contradictoire vous avouerez**
- un certain manque d'homogénéité dans les entrées de certaines données,
- la rétention ou non des informations lors du passage des pages,
- le manque de retour sur des actions menées dans les formulaires proposés ne permettent pas de tranquilliser l'utilisateur sur la pertinence de l'utilisation de l'outil.
- De même, certains messages d'erreur apparaissent, quand bien même l'action réalisée était bien celle attendue et n'est pas bloquante, impactant la performance des agents dans le traitement des dossiers et des demandes
- temps passé pour naviguer,
- temps passé pour détecter et corriger les erreurs réalisées si l'outil ne remonte pas de façon explicite les défauts,

Ces défauts vont générer :

- automatiquement des RPS pour les gestionnaires et les mettre en difficulté
- recourir aux compétences de collègues « plus experts », d'où une perte de temps

Nous retrouvons dans cette étude ce que nous dénonçons depuis 4ans déjà concernant le CSRH des Douanes. Par contre, la seule chose que nous n'avons pas vu à la lecture de ces 60 pages, c'est le nombre d'effectifs réel pour un bon fonctionnement. Nous ferons remarquer une différence d'effectifs de moins 11 à ce jour concernant du moins le CSRH de la Gironde. Oui, lors de la venue du Directeur RH de la Direction Générale en 2016 qui avait souhaité rencontrer les OS , il avait eu, concernant la mise place des CSRH, les paroles suivantes :

- nous avons pris conscience des difficultés du CSRH des Douanes en Gironde et nous allons nous servir de ces connaissances pour nous sachant qu'il y a encore du travail pour améliorer les choses.
- **10 CSRH seront répartis sur la France avec 50 agents, plus une structure de 5 agents rattachée répondant aux agents sur leur dossier personnel.**

Aujourd'hui les leçons ont bien été retenues par notre Administration, en guise:

- d'un effectif de 50 gestionnaires, seul 39, **soit moins 11 emplois. Pour pallier le manque d'effectif la Direction va former 2 agents de l'EDR. Le service est sauvé**
- d'une petite structure de 5 agents rattachée au CSRH local,
- seul sera implanté un service de renseignement de 46 agents à Melun, appelé le SIA (Service d'Information aux Agents) **(au passage, 4 emplois de moins sur ce service)**, de compétence nationale et destiné à recevoir les appels téléphoniques des agents.

En cas de la non possibilité de répondre à votre question, vous serez alors renvoyé vers votre CSRH local. Comment pourrions nous appeler ça, nous dirons, un gain de temps pour toutes et tous.

Melun ce n'est pas tout à fait à coté, mais par un 0.800, cela devrait aller assez vite normalement :

- vous avez demandé un conseiller,
- ne quittez pas.

Par contre l'histoire ne dit pas si le 0.800 est gratuit ou payant. Nous reconnaissons que nous avons manqué à nos devoirs en tant que représentants du personnel.

Nous ne manquerons de poser la question à la prochaine séance plénière.

Nous avons demandé à connaître les gains de productivité attendus par la mise en place du CSRH. En réponse le responsable RH a éludé la question en nous expliquant que les agents étaient souvent multi-tâches, de sorte qu'il est extrêmement difficile de connaître le nombre d'agents impactés par cette réforme de structure. Par contre il a bien insisté sur le fait que tous les agents actuellement en poste aux RH de la Gironde avaient pu obtenir leur premier vœu puisqu'ils ont tous été obligés de faire une demande de mutation à la suite de cette réforme de structure.

Mais quid des agents RH dans les 14 autres départements concernés par la mise en place du CSRH ?

Quant au Président du CHSCT, il a admis le fait que la DG attendait un retour sur investissement suite à la mise en place des CSRH, mais sans plus de précisions chiffrées.

Pour la Cgt nous ne pouvions, dans ces conditions de travail d'ores et déjà vouées à la souffrance, donner un avis quel qu'il soit. Effectivement, nous avons relevé trop d'ombre quant à l'utilisation de cet outil et du nombre d'effectifs sous évalué comme nous l'avons déjà dit.

Depuis 4 ans nous ne cessons de dénoncer les difficultés de l'outil SIRHIUS par le biais du CSRH des douanes et la sous estimation du besoin réel d'effectif pour mener à bien ce travail ô combien important. Pourtant la Direction Générale s'engouffre tête baissée dans le borborygme.

Pour info concernant le CSRH des Douanes, le combat que nous avons impulsé pendant ces années au sein de notre CHSCT et les agents, envahissement de CTL, CHSCT, recours a fini par payer. Aujourd'hui ce centre travaille plus sereinement. En effet, l'effectif de 89 gestionnaires avec une gestion d'environ de 300 dossiers à la création, est passé depuis 2017 à 115, soit aujourd'hui, environ, 160 dossiers par gestionnaire.

Pas besoin d'être Jérémy pour deviner le sort qu'il leur est promis (Georges Brassens)

La Cgt ne peut aller dans le sens de la Direction locale sous l'impulsion de la DG en l'état. Pire, comment la DRFIP peut demander aujourd'hui aux représentants du personnel un avis :

- alors que seul un GT technique s'est tenu en 2017 au cours duquel les représentants du personnel n'avaient même pas la possibilité de proposer une seule modification sur l'installation (un comble au vu de l'étude ergonomique).

Le prétexte du Président du CHSCT : seule la DG est en charge de la mise en place des 10 CSRH sur la France avec une enveloppe spécifique.

- Sans que le CTL n'ait pu prendre connaissance de l'avis du CHSCT comme cela doit se faire et rendre un avis.

Pour la CGT, la DG et la Direction locale seront seules responsables des problèmes engendrés par leurs surdités.

Nous ne pouvons continuer et accepter de ne pas être entendu comme cela est le cas.

Pour nous, ceci est un monologue comme sait si bien le dire le Président du CHSCT lorsqu'il n'accepte pas d'entendre de la part de la Cgt la réalité des choses sur les dossiers.

La Cgt tient à rappeler qu'elle n'est pas contre tout. La Cgt est là pour défendre au mieux vos droits, votre santé, votre sécurité et votre bien être au travail. C'est notre rôle et notre devoir lorsque vous nous donnez cette responsabilité par le biais des élections. Vos représentants Cgt en CHSCT sont attachés et s'attacheront encore et toujours à défendre vos conditions de travail car c'est bien ça le rôle des représentants du personnel.

Point d'étape des travaux du Point Passage Frontière de Bergerac,

Comme convenu, la direction des douanes tient au courant le CHSCT33 des aménagements entrepris ou restant à réaliser suite à la visite de site du 25/09/2017 d'une délégation du CHSCT.

Ils concernent l'ambiance thermique, l'ergonomie de postes de travail, le coin repas, l'absence de porte anti-retour et la non-accessibilité aux toilettes dans la zone d'attente pour les passagers.

Comme nous le préconisons, la douane est associée aux travaux envisagés par le gestionnaire de l'aéroport.

Pour autant, la direction devra anticiper le BREXIT et les charges de travail supplémentaires qu'il induira pour la brigade notamment pour la détaxe.

**De plus, le besoin en effectif demeure dans cette brigade où les agents sont amenés à travailler
26 samedi et dimanche dans l'année !**

Document Unique Evaluation des Risques Professionnelles (DUERP)-Plan Annuel de Prévention (PAP) Douane:

Nous reconnaissons l'effort accompli par la direction pour fournir enfin les documents prévus dans le guide méthodologique (rapport médecin de prévention, déclarations d'accidents de service, fiches de risque, registres...).

La CGT a rappelé les risques pourtant bien réels ainsi qu'un certain nombre de mesures de prévention qui n'ont pas été retenus par la direction des douanes :

- nécessité de redonner ses prérogatives de contrôles au bureau d'Agén suite aux transferts d'activité,
- procéder à un calcul de la charge de travail au CODT,
- associer le CHSCT au déploiement de l'arme longue dans les unités,
- problème de la charge de travail au pôle énergétique du bureau de Bassens,
- question de la communication piétons-motards lors des contrôles,
- mesures organisationnelles à mettre en place suite aux dématérialisations à outrance (réduction du temps de travail, autonomie de l'encadrement de proximité, droit à la déconnexion),
- nécessité d'inscrire le risque lié à l'insécurité de l'emploi pour le bureau de Mérignac,
- ambiance thermique à l'hôtel des douanes,
- besoin en formation des FRHL,
- comblement des vacances d'emplois au CSRH, refus de télétravail et question indemnitaire,
- compensation des absences syndicales en terme d'effectifs dans les services pour éviter la stigmatisation des représentants des personnels dans un contexte où les niveaux d'effectifs sont souvent sous-évalués.

Suite à la non-prise en compte de la majorité de nos propositions par la direction, nous avons voté CONTRE le DUERP et le PAP des douanes.

S'agissant du déploiement de l'arme longue dans les brigades, le Directeur nous annonce qu'une certaine latitude sera donnée à l'encadrement de proximité sur l'emploi de l'arme sans systématisation a priori et en le réservant à certains dispositifs. Malgré tout, on attend de voir concrètement comment cela va se traduire.

Lettre de mission du conseiller de prévention de la DI des douanes,

Nous avons demandé un état de la situation actuelle du réseau de prévention de façon à nous assurer qu'il n'y avait pas de déperdition en la matière tant la situation est volatile d'autant plus que la démarche bien-être au travail (sic) est davantage mise en avant que la prévention pourtant prévue par décret (prémices de la fin des CHSCT?).

On a donc appris la nomination prochaine d'un assistant de prévention pour la DR de Bordeaux en remplacement de l'assistante actuelle ainsi que la désignation d'agents au PLI spécialement dédiés aux questions santé, sécurité et conditions de travail.

En revanche, on attend toujours de savoir qui est en charge de la prévention pour les services de la DI et le CSRH.

Questions diverses,

Service enregistrement, dans l'attente d'un futur déménagement fin 2018 du service situé au rez-de-chaussée coté cours à la cité administrative pour la continuité du désamiantage du socle et du premier étage qui débutera début 2019, les agents de ce service nous ont fait part de problèmes récurrents :

- froid permanent par les courants d'air venant de la cour
- grincement de la porte d'accès au guichet et mauvaise étanchéité de celle-ci (double porte)
- problème de chauffage

Le Président a pris note de cette demande, la fiche sera transmise au service gestion de la cité.

Nous avons demandé que soit trouvée une solution rapide afin que les agents ne subissent plus ces nuisances et désagréments.

Dossiers à suivre

Bilan sur les fusions,

Nous avons demandé que soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CHSCT un bilan concernant le(s) :

- service enregistrement, SIP, SIE

Le Président n'a pas répondu favorablement à notre demande sous le motif qu'il ne savait pas comment la direction locale pourrait faire.

Nous avons répondu tout simplement que chaque responsable des services concernés serait en mesure de nous faire un rapport en séance plénière.

Nous réitérerons cette demande. En effet, pour la Cgt, il nous paraît tellement évident d'analyser ces fusions, contrairement à la Direction, bien gênée par notre demande.

Pour votre information,

le CHSCT a, dans ses prérogatives, la possibilité de faire des visites de sites et de services afin de vous entendre sur des inquiétudes concernant vos conditions. N'hésitez pas à nous alerter afin que vos représentants fassent une demande de visite d'une délégation du CHSCT.

Cette délégation peut être accompagnée par le médecin de prévention et l'ISST et obligatoirement d'un membre de la Direction. Cette visite est suivie d'un rapport retraçant vos besoins afin d'y apporter des préconisations éventuelles et, par la suite, discuter en séances plénières afin que votre administration réponde à vos attentes.

Vos représentants en CHSCT