

Vos représentants CGT en formation spécialisée du CSAL : Stéphanie Dusart, Jean-Claude Lamand, Matthieu Boulard et Simon Lericque

Déclaration liminaire

Dans sa déclaration liminaire, la CGT alerte à nouveau sur la vague de suicides et de tentatives de suicides à la DGFIP, en rappelant que le plan d'actions qui nous a été proposé par la Direction Générale (unanimentement rejeté par toutes les organisations syndicales) et déclinée dans chacune des directions ne traite pas l'origine du problème. Nulle part, il n'y est fait mention de la dégradation des conditions de travail, du mal être des agents, de la suppression d'emplois et de la perte de sens...

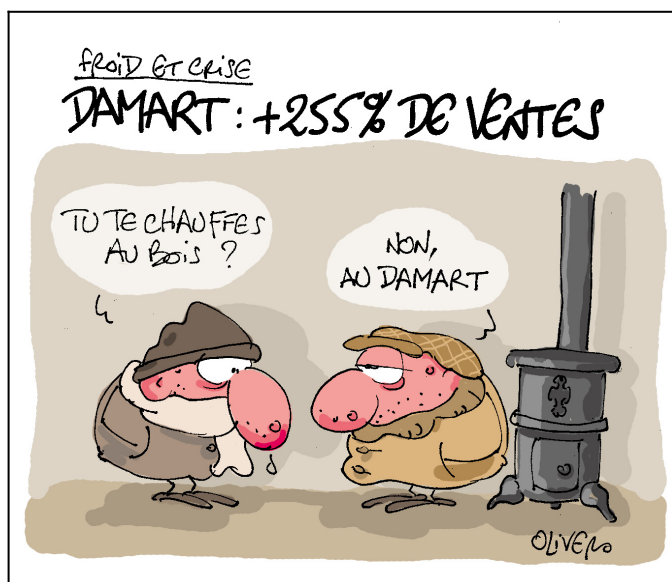
En réponse à notre liminaire, le directeur se cache à nouveau derrière les consignes nationales (sur la suppression d'emplois, la réclamation des indus...) et ne peut appliquer que les consignes dictées par la DG. Ainsi, aucune modification, amélioration, ou ajout au plan prévu ne sera fait en local. Il n'est bien sûr, pas d'accord avec la CGT sur le fait que la DGFIP cherche à invisibiliser les suicides et tentatives de suicides dans ses rangs. Nous rappelons qu'il a quand même fallu forcer la main de l'administration – à travers des alertes multiples depuis des années et en impliquant la presse – pour que, enfin, ce problème ô combien crucial soit enfin reconnu.

S'agissant des indus de rémunération reçus par certains de nos collègues (trois en poste et un en retraite) pour des sommes allant de 600 à 4000 euros, les agents concernés ont été contactés par la Direction en amont pour essayer de trouver une solution. La Direction estime qu'elle a fait preuve de bienveillance sur l'échelonnement de la dette (émission de titres notamment).

État d'avancement des actions et travaux en cours

Les problèmes de chauffage à l'ESI de Rouen se poursuivent... C'est désormais un fil rouge évoqué à chaque FS. On constate que rien n'est simple dans cette affaire et cela fait plusieurs années que cela dure.

L'entretien des ventilo-convecteurs doit normalement être assuré par la société Equans, qui n'est pas très réactive et qui, visiblement, met de la mauvaise volonté. Le choix de cette société a été fait dans le cadre d'un marché interrégional et ne peut être dénoncé pour le moment : il faudra encore supporter de « travailler » avec elle encore de longs mois. Malgré les remontées négatives de l'ESI, il se pourrait même – joie des marchés publics – que la société décroche à nouveau le contrat la prochaine fois.



En attendant, les collègues se gèlent... Une solution palliative semble néanmoins avoir été trouvée. En remplaçant un certain nombre de flexibles sous-dimensionnés à l'origine sur les ventilo-convecteurs, on devrait pouvoir améliorer la situation. L'ESI a réalisé l'achat de plusieurs flexibles pour un coût modeste et leur installation sera effectuée par un agent technique, sans intervention de la société prestataire. Le chef d'ESI nous assure que les températures dans les bureaux ne seront pas aussi basses l'hiver prochain. Comme l'hiver se termine, on n'a plus qu'à l'espérer...

Prochain rebondissement : des bureaux surchauffés avec la canicule estivale ?

Rapport de la médecine du travail

Le docteur Sahnoune, médecin du travail, référente pour la DiSI Nord, nous présente le rapport de 2024 de la médecine du travail. Ce point, initialement prévu lors de la précédente FS avait reporté en absence des principaux protagonistes.

Le docteur Sahnoune constate un nombre de visites médicales en augmentation par rapport aux exercices précédents. Cela s'explique par l'arrivée de nouveaux médecins sur le périmètre de la DiSI Nord, qui ont pu programmer ou reprogrammer un nombre plus important de visites médicales régulières.

Dans le document complet, nous ne remarquons que peu de références à la mauvaise ambiance de travail (on note tout de même quelques conflits et une alerte sur la démotivation au travail). Les plaintes exprimées sont vraiment peu nombreuses, ce qui n'est pas en adéquation avec les remontées directes de nos collègues. La médecin concède que, de par la multiplicité des interlocuteurs (plusieurs médecins ou infirmières différentes sur le périmètre de la DiSI Nord), la reprise de ces mécontentements ou des avis

négatifs n'est pas faite de façon systématique et homogène dans le rapport. Elle est de fait peu représentative de la réalité hélas...



Quelques chiffres donnés et glanés à la volée pour 2024 : 13 agents de la DiSI Nord se sont vu octroyer des conseils pour lutter contre la sédentarité, 10 agents ont été identifiés comme étant soumis à des problèmes auditifs, 8 à des troubles visuels (ils sont invités à consulter un spécialiste et un point est fait lors de la visite médicale suivante), 68 aménagements de postes ont été proposés et 15 agents de la DiSI Nord n'étaient pas à jour de leur vaccination. Un rappel leur a été fait pour qu'ils fassent le nécessaire. Même si une grande partie des

agents de notre direction travaille dans les bureaux, nous n'oublions pas nos collègues des CID, SIL, ainsi que les agents techniques qui risquent de se blesser en intervention. Le vaccin du tétanos notamment, est donc particulièrement important, ce qui est confirmé par la médecine du travail. Il est par ailleurs évoqué l'organisation d'une campagne de vaccination (grippe) qui pourrait être mise en place au sein des ESI.

En conclusion de la présentation de son rapport, le docteur Sahnoune insiste sur deux principaux axes d'amélioration sur lesquels il faudrait travailler, à savoir l'organisation de visites médicales de reprise ou de pré-reprise après un arrêt maladie, et le taux d'absentéisme qui avoisine les 10 % à la DiSI Nord (sensiblement identique dans les autres directions et administrations).

Concernant les visites de reprise (ou de pré reprise), la direction concède qu'il y a un effort à faire. Les outils comme Sirhius ou les remontées directes des chefs de services devraient permettre d'identifier les agents. C'est un point de vigilance à développer. En effet, pour une absence de plus de 30 jours, la visite médicale de reprise est obligatoire, ce qui ne semble pas toujours être le cas. La direction, même si elle reste vigilante, propose un meilleur suivi des arrêts longue maladie.

S'agissant du taux d'absentéisme, il peut s'expliquer par le télétravail (qui n'est pas un motif valable) ou par une réticence des agents de consulter un médecin qu'ils ne connaissent pas. Aussi bien la direction que les organisations syndicales insistent sur l'importance de participer à cette visite médicale. La direction rappelle d'ailleurs au passage le caractère obligatoire des visites médicales et va systématiser le rappel sur l'agenda de Thunderbird (oui... comme Doctolib) pour tenter de faire baisser ce taux d'absentéisme. En cette période où la santé mentale a le vent en poupe, il ne faut pas se priver de pouvoir exprimer un désarroi ou un mal-être au travail lorsqu'une occasion se présente.

La CGT tient évidemment à disposition ce rapport de la médecine du travail pour qui voudrait le consulter.

Plan d'action sur les risques suicidaires

C'est pour la CGT, un sujet primordial qui n'a pas été traité à la mesure des enjeux par nos dirigeants. Sur ce point nous sommes évidemment en désaccord avec la direction sur la manière d'aborder ce sujet on ne peut plus grave.

Pour nous, le document présenté est un plan « à la mode DGFIP », avec des axes, des actions, des indicateurs... Bref, des cases qu'il faut remplir et où, finalement, on ne parle que peu des agents en souffrance. C'est un document « poudre aux yeux », qui se veut vertueux mais qui ne traite pas profondément le sujet. Pour la CGT – et comme nous le rappelions dans la déclaration liminaire – la source du problème vient de la destruction des emplois, du manque de moyens, du management parfois toxique, de la perte de sens du travail, des règles de gestions inhumaines. Quand on s'attaquera à ces problèmes, on aura déjà diminué une grande partie des risques psycho sociaux.

Mais comme nous n'aurons rien d'autre que ce plan et sa déclinaison locale, nous interrogeons la direction sur différents points qui y figurent.

Il est notamment fait mention d'une conférence sur la santé mentale au travail et l'implication des managers sur ce sujet. Ceux-ci ont été invités à y participer, ainsi qu'à la présentation globale du plan d'action, mais comme il ne s'agissait pas d'une obligation, personne n'est capable de nous donner le nombre de participants. Pour un sujet soi-disant au cœur des préoccupations de la direction et de la DG, on repassera donc... Mais, qu'à cela ne tienne, la case « *indicateur* » est cochée, l'action a été réalisée ! La direction nous informe que la conférence en question reste disponible sur le site Intranet de la DiSI Nord. Nous invitons grandement les managers à la suivre.



Nous apprenons dans le document que Lucile Brionne, responsable RH et Pierre Minson, assistant de prévention, ont suivi une formation « *premiers secours en santé mentale* ». De l'avis des deux intéressés, le contenu s'est avéré tout à fait pertinent et la formation était de grande qualité. Néanmoins, il n'est pas prévu pour l'instant – faute de budget et de places disponibles pour les rares autres sessions prévues – de proposer cette formation aux élus de la FS et aux agents. La direction espère que cette formation soit plus étendue les prochaines années... La CGT aussi !

Plus positif (quand même) : l'organisation de visites de services avec les acteurs de la prévention et de la médecine du travail. Cela se fait notamment dans le cadre du recentrement des missions de Pierre Minson, l'assistant de prévention de la DiSI Nord. Ces visites ont vocation à se ternir désormais deux fois par an dans chaque ESI. Pour cette première tournée, les visites ont eu lieu le 2 mars à Caen, le 3 mars à Rouen et le 7 avril à Lille. Celle à l'ESI d'Amiens n'a pas permis de faire un passage dans la totalité des bureaux. Une autre visite est déjà prévue pour le 28 avril.

S'agissant des CID excentrées, un test en visioconférence a été programmé avec les collègues de Laon et de Beauvais. Il n'y a, hélas, eu que peu de participants (seulement trois...). D'une manière générale, nous faisons remonter que les collègues de ces services se sentent souvent isolés du reste de la DiSI. Nous concevons qu'il n'est pas toujours aisé de les rencontrer, de par la distance géographique, et aussi par leur métier qui fait qu'ils sont souvent en déplacement. Mais sur un sujet si important, il faudrait peut-être se « forcer » à se rendre sur place et aller à leur rencontre et bloquer une date avec le chef de service afin que tous les agents soient présents.

La CGT demande pourquoi les élus de la Formation Spécialisée (instance où nous traitons tout de même des conditions de travail) ne sont pas associés à ces visites, estimant que la présence de simples collègues au sein d'une délégation favoriserait la prise de parole. Question visiblement incongrue pour la direction qui estime qu'il ne faut pas mélanger les genres et que ce n'est pas prévu. On n'arrête pas de nous répéter que la formation spécialisée du CSAL est une instance importante... mais quand on obtient ce genre de réponse, on se pose tout de même la question.

Pour terminer, nous apprécions la prise de parole du docteur Sahnoune qui tente de revenir au cœur du sujet du risque suicidaire. Elle nous alerte particulièrement sur la perception des signaux faibles qui pourraient faire penser qu'un collègue est en souffrance. Un changement brutal de comportement, un agent exubérant qui se met plutôt en retrait, des absences ou des retards inhabituels, la qualité du travail fourni qui se dégrade, négativisme, lenteur dans la réalisation des tâches, un désinvestissement, peuvent être des signes qu'il ne faut surtout pas négliger !



Enfin, pour la médecine du travail, la prévention la plus efficace est une organisation du travail saine. Elle note que peu de points vont dans ce sens dans le document proposé par la direction. On est bien d'accord !

Droit d'enquête de la FS en cas de suicide : présentation du guide

L'Inspecteur Santé Sécurité au travail, Monsieur Wintrebert, présente un guide visant à aider les membres de la formation spécialisée en cas d'enquête suite à un suicide ou à une tentative de suicide d'un agent. Ce guide existe depuis 2013 et a été actualisé en 2026 mais n'est pas radicalement différent de sa précédente mouture. Il rappelle le périmètre et les prérogatives des membres de la FS en cas d'enquête (qu'il préfère appeler « *commission d'analyse du travail dans les services* »).

Ainsi, si un collègue se suicide ou tente de se suicider, que ce soit sur son lieu de travail ou non, la direction a obligation d'en informer les membres de la formation spécialisée. Une commission est alors automatiquement mise en place – à laquelle participe également la médecine du travail – pour analyser les conditions de service, l'organisation, ou la chaîne hiérarchique, et pour évaluer le niveau de responsabilité de l'administration dans le drame survenu.

Des questionnaires peuvent alors être distribués aux collègues du service, des entrevues peuvent être mises en place, sur la base du volontariat et tout cela respectant une infinie discrétion et l'anonymat des participants. La FS peut aussi se saisir de documents pré-existants comme le DUERP ou le registre santé sécurité au travail dans lesquels il est possible de trouver des éléments pertinents. La finalité d'une pareille procédure est d'identifier les problèmes d'organisation et de faire en sorte que cela ne se reproduise évidemment plus.

Nous reconnaissons que ce document est très complet et s'avérera un outil précieux le cas échéant. Nous espérons néanmoins que nous n'aurons jamais à l'utiliser ! Encore une fois, pour la CGT, si une enquête de ce type est déclenchée, c'est un constat d'échec pour la prévention et signe d'une défaillance dans l'organisation du travail. Il faudrait davantage agir sur les causes plutôt que sur les conséquences... On en revient toujours au même sujet.

Lancement de la campagne DUERP

En 2026, la campagne du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) sera complète, c'est-à-dire que tous les services doivent se réunir à l'initiative du chef de service (ou du chef d'ESI) pour échanger sur le sujet. La date limite est fixée au 10 avril.

Les nouveautés de cette année : une attention appelée sur les risques suicidaires et la participation possible des assistants de prévention aux réunions. Leur présence permet de mieux cadrer, et éventuellement de réorienter les remontées des collègues qui ne dépendent pas du DUERP vers d'autres plateformes (registre RSST, SignalFip...). La participation des assistants de prévention de proximité peut s'avérer utile pour aider les chefs de service, parfois peu enclins à organiser sérieusement cette réunion d'échange avec les agents.

Afin de décharger les chefs de service, c'est l'assistant de prévention qui saisit la totalité des données dans l'outil Prév'action. À la suite de ces réunions DUERP, un Groupe de Travail avec les représentants du personnel sera organisé en juin pour en établir la synthèse et le suivi effectué tout au long de l'année. Un groupe de travail aura lieu à l'automne pour finaliser le Duerp et le transformer en PAP.

Suite au DUERP, et s'agissant du budget de la formation spécialisée (qui sert notamment à l'achat de matériel spécifique, à l'organisation de formations liées aux conditions de vie au travail...), la direction nous précise qu'elle n'a, à ce jour, aucun montant à nous fournir mais qu'il sera de toute façon en baisse par rapport à 2025... Rappelons que le budget de l'année dernière était lui aussi en baisse par rapport à l'année d'avant, qui lui-même était en baisse par rapport à l'année d'avant... Et ainsi de suite !

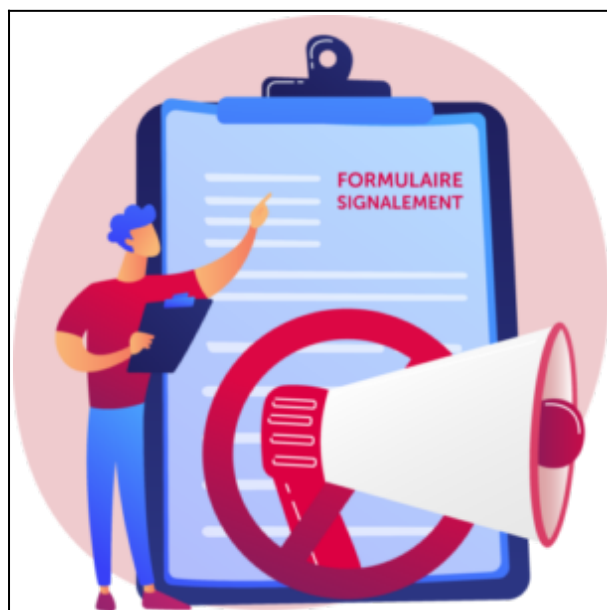
Cela n'empêche pas la DG d'autoriser de façon dérogatoire certaines dépenses comme les formations « habilitations électrique » et l'achat de matériel préconisé par un médecin. S'agissant des formations « habilitation électrique », la direction précise qu'elle tente de rationaliser les sessions au maximum, comme l'an dernier. **Bientôt, le budget de la FS sera tellement réduit que toutes les dépenses seront déjà fléchées...**

SignalFip

Ambiance à Caen

Le signalement d'un collègue de l'ESI de Caen est analysé. C'est une obligation qu'une fiche de signalement fasse l'objet d'une discussion en formation spécialisée.

Pour la DiSI Nord, c'est une toute première fiche déposée dans l'outil SignalFiP. Aussi, la direction dit y avoir consacré une attention particulière. Selon elle, tout a été fait dans les règles avec des entrevues, des échanges, et elle estime que la situation est désormais apaisée. Elle annonce qu'un point de situation sera fait en octobre prochain. La fiche de signalement est d'ailleurs clôturée dans l'application SignalFiP.



À la CGT, nous n'avons pas du tout le même son de cloche... Les remontées du collègue et du service concernés montrent que la situation est toujours aussi floue et problématique même si les tensions les plus vives ont été évacuées. Le sentiment qui prime est que l'on navigue à vue au niveau organisationnel, que les tâches et les procédures (de travail, de dépôt des congés, des jours de télétravail...) ne sont pas clairement définies et que cela est préjudiciable aux conditions de travail dans le service. Notre intervention n'est visiblement pas du goût de la direction et des chefs de l'ESI de Caen, qui se pencheront à nouveau sur la situation, sans attendre le mois d'octobre comme prévu.

Pour la CGT, ce n'est pas parce qu'il est décrété dans SignalFiP que l'incident est clôt que la situation redevient d'un seul coup idyllique.

Aspect technique

En tant que représentants du personnel, élus de la formation spécialisée, nous aurions dû avoir accès à la fiche de signalement déposée dans l'application SignalFiP. Cela n'a pas été le cas. Tant que ce problème technique n'est pas réglé, nous devons nous contenter de la version de la direction sans pouvoir prendre attache des agents directement concernés. Pensez donc à nous contacter si vous déposez une fiche sur SignalFiP.

Par ailleurs – et pour la troisième fois – nous rappelons que nos collègues des trois services d'Assistance Technique de notre direction (Rouen, Lille et Amiens) peuvent aussi être visés par des signalements déposés sur SignalFiP et que rien n'est prévu techniquement pour que de pareilles fiches soient accessibles aux membres de la FS. En effet, pour un signalement venant de toute autre DDFiP ou DRFiP du territoire, la fiche sera examinée au sein de la FS de cette même direction de départ... Nous considérons que ce n'est pas une chose normale et que nos collègues visés par les plaintes devraient pouvoir être défendus eux aussi par leurs élus. À cela, la direction répond, qu'en effet, à leur niveau, ils ne sont pas au courant lorsqu'une pareille fiche est déposée et qu'une évolution de SignalFiP est nécessaire.

Exercices d'évacuation

Un exercice d'évacuation a été effectué dans chacun des quatre ESI ces derniers mois. Rien de dramatique à signaler. Dans tous les cas, les exercices se passent globalement bien dans des délais relativement courts. On constate toujours les mêmes problèmes à savoir, des portes et les fenêtres qui restent ouvertes ou l'utilisation des brassards et des chasubles qui n'est pas parfaitement comprise par les agents. En effet, depuis le déploiement du télétravail, il n'y a plus un titulaire estampillé « guide-file » et un autre « serre-file ». En fonction de la situation, tous les agents peuvent endosser l'un ou l'autre des rôles et même les deux.

Un cas de figure particulier peut se présenter (c'était le cas à l'ESI de Lille) : **lorsqu'un agent est seul dans son service, il doit s'équiper du brassard ET de la chasuble**. Il est ainsi à la fois guide-file et serre-file. En effet, le décompte des chasubles et brassards est effectué sur le point de rassemblement pour s'assurer que tout le monde a bien évacué. Si l'on retrouve un nombre différent de brassards et de chasubles, on peut penser que le « serre-file » est encore dans le bâtiment.



À noter, sur Amiens, qu'une porte située à l'issue de secours vers le quai de déchargement a été difficile à ouvrir. C'est une porte coupe-feu, visiblement un peu déformée qui rend la pièce « anti-panique » inutile. Cette porte devrait être remplacée prochainement par le gestionnaire de site. À Lille, une présentation de l'espace d'attente sécurisé a été faite à deux collègues ayant des problèmes de mobilité. Ils ont comme consigne de rejoindre cet espace lors des prochaines évacuations.



Accidents de service

Deux accidents de trajet sont à déplorer depuis la dernière instance, l'un pour un collègue de l'ESI d'Amiens, l'autre pour un collègue de l'ESI de Lille. Il s'agit dans les deux cas de chutes sur sol verglacé pendant la période hivernale.

Nous en profitons pour rappeler notre demande antérieure quant à l'utilisation d'un vélo personnel un cadre de déplacement professionnel. Quelles seraient les conséquences d'un accident ? La direction locale a sollicité la DG à ce sujet... mais n'a pas eu de retour. Une relance va être faite.

Fiches RSST

Deux fiches ont été déposées au Registre Santé Sécurité au Travail depuis la dernière instance. Elles concernent toutes deux des fontaines à eau dysfonctionnelles (fuites...) à l'ESI d'Amiens. Il s'avère que de nombreuses machines installées à l'ouverture de la cité il y a deux ans, y compris dans les services des autres administrations, présentent les mêmes problèmes. Après plusieurs tentatives de réparations infructueuses, le gestionnaire a préféré remplacer complètement les machines. Celles-ci ont été installées il y a quelques semaines et donnent pour l'instant satisfaction.

Cantine à Rouen... Problème !

Le restaurant administratif au sein duquel pouvaient se rendre les agents de l'ESI de Rouen pour déjeuner va fermer ses portes fin avril. Contrairement à ce qui avait présenté lors de la précédente FS, aucun sondage ou vote n'a été proposé aux collègues de l'ESI pour leur exposer les différents choix de remplacement possibles... Et pour cause, de choix, il n'y a plus !

Toutes les solutions envisagées (INSPE, Gendarmerie...) ont été abandonnées, car ces cantines n'étaient pas en mesure d'accueillir de nouveaux rationnaires dans de bonnes conditions. Ne reste plus que la solution du restaurant de la société Pro-BTP. C'est donc avec ce restaurant d'entreprise que va être signée une convention au plus vite, afin que la direction – nous le comprenons bien vite – n'ait pas à proposer des tickets restaurant aux agents de l'ESI. Mais visiblement, nos collègues préfèrent avoir une solution de restauration.

Le problème de ce restaurant est qu'il se situe à 1400 mètres de l'ESI et qu'il faut 20 minutes de marche pour le rejoindre. Sur une pause méridienne minimale de 45 minutes, cela ne laisse que 5 minutes pour manger... Inimaginable. Nous proposons alors de la souplesse quant à la gestion de la pointeuse : **refus catégorique du directeur !** À la place, on consent à autoriser l'utilisation des véhicules et des vélos de service pour se rendre au restaurant. Tant de bienveillance, on y est pas habitués !



Pour la CGT, c'est un fiasco annoncé pour cette solution car peu de collègues fréquenteront le restaurant étant donnée la distance de celui-ci. D'ailleurs, la direction le sait pertinemment et ne s'engagera que pour une année avec Pro BTP, en espérant trouver mieux rapidement. On évoque notamment la construction d'une école d'architecture à proximité qui pourrait amener un point de cantine, et donc une possibilité de restauration pour les agents de l'ESI.

En attendant, l'installation d'un réfrigérateur et d'un micro-ondes au sein même de l'ESI va être étudiée, ces achats seront éventuellement financés par les services sociaux. C'est une bonne idée, car il y a fort à parier que nos collègues apporteront leur « gamelle » plus souvent qu'auparavant.

S'agissant des dernières semaines de fréquentation du restaurant actuel, il ressort quelques désagréments. Une ambiance pesante, un comportement peu avenant du gestionnaire, une menace de non-remboursement des crédits des cartes de cantine... Pour nous et pour la direction, il est hors de question que les collègues ne soient pas remboursés ! Il se pourrait en effet que des collègues en arrêt maladie n'aient pas la possibilité de vider leur compte, faute de pouvoir fréquenter la cantine d'ici sa fermeture. Le chef de l'ESI a confirmé qu'il sera vigilant sur ce sujet et qu'aucun euro ne sera perdu par les agents, soit remboursé, soit crédité pour la future cantine de Pro BTP (c'est en effet le même prestataire).

Vidéosurveillance à Caen

Un nouveau système de vidéosurveillance respectant la réglementation RGPD a été mis en place à l'ESI de Caen par la société Scutum (détentrice d'un marché national en la matière). Au jour de l'instance, le système est opérationnel mais pas mis en marche, car la DiSI est en attente de l'autorisation donnée par la préfecture. Ce n'est qu'une question de jours visiblement.



Une signalétique sera alors mise en place dans l'établissement pour informer les agents que le site est placé sous contrôle vidéo (même si, bien sûr, beaucoup de collègues ont déjà remarqué l'installation des nouvelles caméras). La direction rappelle que le système respecte scrupuleusement la réglementation en vigueur. Ainsi, les caméras ne filment pas les espaces publics, l'enregistrement ne fonctionne que la nuit en l'absence des agents, et les données sonores ne peuvent être utilisés qu'en cas de problème. Les caméras filmeront uniquement les entrées du bâtiment et non l'intérieur. Concernant la couverture du parking par celles-ci, le directeur propose de faire revenir la société afin d'affiner les réglages et couvrir la zone maximale autorisée.

Par ailleurs, les contrôles d'accès ont aussi été modifiés et sont désormais similaires à ceux des bâtiments des ESI de Rouen et de Lille.

Questions et points divers

Acteurs de préventions

La direction nous informe de l'arrivée d'une nouvelle infirmière santé au travail. Elle interviendra deux jours par semaine à Arras et le reste de la semaine à Lille. Les agents de l'ESI de Lille et les collègues de la CID d'Arras sont donc concernés. Le docteur Sahnoune précise les départements du Nord et du Pas-de-Calais, de par leur étendue, sont découpés en deux zones de couverture. Ainsi, nos deux collègues de la CID de Boulogne-sur-Mer sont suivis par une infirmière qui officie sur la côte (Boulogne, Calais, Saint-Omer...)

Nous apprenons également qu'un poste de médecin du travail sera bientôt vacant sur le secteur de Lille. L'actuel titulaire du poste, le Dr Pauwels, partant profiter d'une retraite bien méritée... Quel chanceux !

Assistant de prévention

Les consignes de la Direction Générale vont dans le sens d'un recentrage des missions de l'assistant de prévention. À la DiSI Nord, il s'agit, nous l'avons vu, de Pierre Minson, qui a été conforté dans ses fonctions. Afin qu'il puisse participer activement aux formations spécialisées et aux visites de services (sujet évoqué plus haut), Pierre Minson se voit déchargé de certaines tâches administratives comme l'organisation des CSAL ou la maîtrise des risques. Ces missions sont reprises par le service pilotage et notamment Olivier Mailly.

Télétravail

Très brièvement évoqué lors d'une précédente instance, le nouveau protocole de télétravail annoncé par la Direction Générale n'a toujours pas été précisé. La direction locale, en tout cas, n'en a aucune nouvelle. Pas de nouvelle... Bonne nouvelle ?



Informations supplémentaires

Le directeur précise que le taux de participation à l'observatoire interne en 2026 à la DiSI Nord est sensiblement le même que l'an dernier. Nous n'avons pas osé demander si le nombre de courriels de relance était lui aussi identique...

C'était la dernière instance présidée par Denis Watré qui partira en retraite très prochainement (encore un chanceux). Dans sa dernière prise de parole, le directeur ne manque pas de souligner la qualité des échanges qu'il a pu avoir durant 5

années à la DiSI avec les organisations syndicales au cours de ces instances, « *même si nous ne sommes pas toujours d'accord* » consent-il. Il précise que le nom de son successeur n'est pas encore connu et que Séverine Vercruysse, jusqu'ici adjointe au directeur, assurera l'intérim de la direction de la DiSI Nord à compter du 7 avril.

