

COMPTE-RENDU

Formation Spécialisée (FS)

du 10 juillet 2024

Après lecture de notre déclaration liminaire (en PJ), notre nouveau directeur ouvre cette Formation spécialisée, avec un ordre du jour particulièrement chargé.

1 – Rien ne va plus au SIP Oisans Drac

Concernant le SIP Oisans Drac, nous demandons que le PV de la FS du 23/11/2023 soit complété comme indiqué dans notre liminaire.

Le directeur souhaite que l'esprit soit conservé (pas nécessairement d'exhaustivité) mais pas qu'on inscrive dans le PV des mises en cause personnelles. En réalité, le directeur protège son chef de service contre toute accusation de racisme et de sexisme passible de poursuites pénales.

Nous sommes consternés que M COUDERC parle d'humour pour qualifier les propos / attitudes de M OGER. Le directeur « ne sous estime pas la situation et il y aura des suites à donner ».

Nous insistons sur le fait qu'il faut agir vite : on compte déjà 2 accidents de travail et d'innombrables arrêts.

Suite à une lettre ouverte accompagnée d'une pétition de nombreux agents se plaignant de réorganisations ayant pu fracturer le collectif de travail et les relations entre agents, une mission d'écoute et de veille a été créée.

Sous la responsabilité de Mme BEATSE et de M PAILLARD, elle a dans un premier temps proposé des échanges et discussions puis des entretiens individuels (janvier), puis a produit une synthèse et une analyse de la situation, avec les causes identifiées et les solutions proposées. Le rapport n'a pas été transmis aux organisations syndicales.

Les 2 sources principales identifiées sont :

- le « mode de communication et d'association des agents à la conduite du changement » notamment manque d'explications
- l'organisation et rôle de chacun dans l'organisation, manque d'adhésion, attentes mutuelles non satisfaites

Un plan d'action vient d'être mis en place et sera suivi « de manière extrêmement rigoureuse et régulière pour s'assurer qu'il est respecté et appliqué par tous et qu'il produise les effets attendus ». Or les collègues que nous avons pu interroger n'ont d'ailleurs pas observé de réel changement depuis la mise en place de cette cellule et n'en attendent plus rien.

Alors que nous venons de signaler un huitième cas de souffrance au travail au sein de ce même service, les solutions proposées nous paraissent largement insuffisantes.

Nous le répétons : l'intérêt général dicte que le chef de service s'en aille. Seul son départ du chef de service permettra de rétablir un cadre de travail apaisé au SIP Grenoble Oisans Drac.

2 - Semaine en 4 jours ≠ semaine de 4 jours

La semaine en 4 jours serait expérimentée à la DAJ et au SGC de Saint Martin d'Hères, à partir de septembre, pour une durée minimale d'un an, sur la base du volontariat et réversible.

Pour la CGT il y a urgence à attendre que la situation politique soit clarifiée, en fonction du gouvernement qui s'installera.

Ce n'est pas la priorité des collègues, alors qu'il nous manque près de 140 emplois.

La semaine en 4 jours, c'est moins de congés, moins de flexibilité et aussi moins de service public.

Le seul vrai progrès, c'est la semaine de 32 heures.

Le directeur entend les risques de conséquences sur l'intensification du travail.

Il nie l'objectif prêté à la DG de réduire les dépenses bâtimentaires.

Les collègues demandent plus de flexibilité dans leur travail, au bénéfice de leur famille, de leur temps libre...

La CGT n'est pas figée, elle adapte ses revendications pour les adapter aux aspirations des salariés.

L'expérimentation est finalement abandonnée. Ce n'est visiblement plus une priorité de la DG.

3 - Formations SST

Il reste 2358 € sur l'enveloppe régionale annuelle dédiée aux formations SST (33 594 € au total)

Il n'y a qu'un agent inscrit à la formation sur les violences sexistes et sexuelles (VSS). Un article sera publié sur Ulysse 38. Au vu des enjeux, nous proposons de rendre la formation obligatoire. Mme BEATSE rappelle qu'il y a déjà eu une e-formation à destination de tous les agents (moins de 40 % de participation). Nous soulignons le rôle d'entraînement des chefs de service, qui devraient montrer l'exemple en s'inscrivant à ces formations. Le directeur acquiesce et se dit très attentif au sujet des VSS.

Dr Chaloin suggère qu'un ergonome intervienne à La Tour du Pin à l'issue des travaux.

Nous appuyons cette proposition. Si les sièges sont globalement de bonne qualité, leurs réglages complexes peuvent parfois priver nos collègues d'une bonne assise. C'est pourquoi nous demandons qu'un ergonome fasse le tour des services pour expliquer les réglages et rappeler les bonnes pratiques en matière de travail devant l'écran.

Nous signalons que le [registre SST sur Ulysse 38](#) n'a pas été mis à jour depuis juin 2023.

4 – Retours sur les visites de services de la F.S.

Au SGC Fontaine, les collègues sont plutôt bien installés.

Installation local vélo : BLI s'est rapproché du propriétaire

A la division des Collectivités locales : remarque sur le nettoyage des locaux.

Les pieds d'éléphants ont été retirés

Visite de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) au SGC du Touvet

Gros travaux cofinancés avec la mairie pour accueillir les nouveaux agents suite au NRP

Les blocs de climatisation sont à améliorer.

Accès à la chaufferie : problème réglé depuis le rapport de l'ISST

L'ambiance de travail est dégradée, avec une hausse des mutations et des vacances d'emploi

Le plan d'actions proposé suite aux visites de services est incomplet. A la demande de l'ensemble des OS, il sera complété et réexaminé à la prochaine réunion de la FS.

6 - Plan départemental de transition environnementale ou greenwashing ?

15 collègues de 9 sites se sont portés volontaires

Mise en place du chauffage urbain : finalisée au CFP Rhin Danube, à l'automne prochain à Vallier

⇒ suppression de 5 chaudières au gaz

Plan mobilité employeurs sur 3 sites (R&D, Vienne et Voiron) : enquête en septembre, plan d'actions en novembre...

Bercy Vert : végétalisation des extérieurs de Vallier (don d'arbres par la ville de Grenoble)

Tri des déchets alimentaires (en lien avec les associations de restauration)

Ces mesures vont dans le bon sens mais elles ne compensent pas la métropolisation qui a entraîné la concentration des lieux de vie et de travail.

Nous proposons la création d'un GT sur les conditions de vie au travail.

7 – Point de situation sur les SPFE

Des difficultés historiques (flux très importants malgré le ralentissement du marché immobilier) ont été aggravées par des difficultés liées à la fusion des SPF en 2022, au départ des sachants, à l'absence de chef de contrôle, aux nouvelles méthodes de travail, aux changements de chef de service successifs.

Nous constatons une légère amélioration depuis notre visite de services du 28 mars dernier, avec l'arrivée de 4 contractuels et 9 B stagiaires

Aide des SAPF

⇒ Aspects positifs : délai (env 80 jours sur Grenoble), stock (env 6 000)

⇒ Aspect négatif : ce gros rattrapage induit des travaux complémentaires

8 - Fortes chaleurs

A Vienne la climatisation ne fonctionne pas,

⇒ Le prestataire intervient demain (jeudi 11) pour la climatisation et le rafraîchisseur d'air.

⇒ Pour les robinets

La douche est fonctionnelle.

Les garde-corps ont été posés hier.

9 - Accidents du travail (AT)

La DG confirme que les AT n'ont pas à être communiqués aux membres de la FS au fil de l'eau mais à intervalles réguliers avec un tableau de suivi, qui sera anonymisé à partir de septembre.

Dans la déclaration d'AT il n'y a pas d'élément médical autre que ceux liés à l'AT, donc nous ne comprenons pas bien cette anonymisation qui nous empêchera d'intervenir si besoin.

Selon notre ISST, il subsiste néanmoins un conflit d'interprétation entre les dernières consignes de la DGFIP, la doctrine de la DGAFP (et l'article 37 du R.I.)

Le plus important n'est pas qu'on ait les noms mais les suites données pour que l'AT ne se reproduise pas

Nous soulevons le problème de la formation des membres du comité médical départemental (CMD), qui ne sont pas nécessairement affiliés syndicalement.

⇒ La question sera posée à la DG. Qui les forme ?

10 - Marché de ménage

Suite au départ d'ELIOR, un nouveau prestataire (MSEI) a été choisi pour un an (la durée restante jusqu'au prochain marché quadriennal)