



Compte rendu CHSCT du 3 et 4 Novembre 2016

LES REPRESENTANTS CGT AU CHSCT DE GIRONDE

Arnaud CHASSAING Titulaire (DRFIP)
Bernard MOURGUES Titulaire (DOUANES)
Axel ESCOT-SEP Titulaire (DRFIP)

Olivier NEDOBEJKINE Suppléant (DIRCOFI)
Christophe LARROUDE Suppléant (DOUANES)
Frédéric MANCINI Suppléant (DOUANES)

**Un CHSCT sur 2 jours,
le jeudi 3, 8 points à l'ordre du jour +
les questions diverses
le vendredi 4, 1 seul point à traiter, et
pas le moindre, le CSRH des douanes,.**

Ce CHSCT a commencé par la lecture d'une déclaration liminaire (voir en PJ) pour rappeler certaines règles pas toujours respectées dans le bon fonctionnement de cette instance et afin de dénoncer un dialogue social bafoué par le Président,

En effet, le Président a convoqué un groupe de travail (commission technique) le 28 octobre traitant du réaménagement des étages de la DRFIP afin d'accueillir le pôle juridictionnel du champ-de Mars sans consultation au préalable des organisations syndicales, et sans que

celle-ci soit prévue au calendrier prévisionnel qui est communiqué aux OS tous les six mois. De plus, il est inconcevable à nos yeux que cette commission soit traitée seulement 5 jours avant la séance plénière du CHSCT : quid d'une consultation efficace de nos collègues afin de relayer au mieux leurs problèmes ?

Cette précipitation concernant la réorganisation de Mériadeck est faite dans un mépris le plus total, que nous ne pouvons accepter.

➤ **POINT 1 : validation du PV du CHSCT du 16/09/16**

Ce dernier a été reporté à la prochaine séance plénière suite à des demandes de modifications et compléments des organisations syndicales.

Il est à noter que depuis l'arrivée du nouveau secrétaire animateur, ce PV a enfin été présenté dans le délai imparti.

➤ **POINT 2 : examen des fiches RSST**

L'analyse de 8 fiches concernant ce site a permis de faire apparaître un malaise grandissant sur la Réole.

En effet, cette RAN pose un gros problème à la Direction, qui ne trouve selon ses dires pas assez d'agents pour combler les postes vacants sur ce site éloigné lors des campagnes de mutation.

Ce problème de manque d'effectif (découvert de 4,6 postes) génère des conditions de travail fortement dégradées qui provoquent un écrêtage régulier de certains collègues et des problèmes d'ordre personnel dus à cette situation.

La Direction tape en touche, et se contente de répondre que la moyenne charge/emploi est la même que dans la plupart des sites.

Concernant l'écrêtage, celui-ci est de la responsabilité de l'encadrant du service, qui devrait donc mettre dehors les agents travaillant au-delà des heures normales sur une journée: top chrono, en espérant que ce dernier ait une montre performante!

Pour la CGT, ces réponses ne sont pas satisfaisantes. Cela fait apparaître clairement plusieurs choses:

Si le ratio charge/effectif était de mise, nous n'aurions pas cette situation catastrophique, que cela soit ici ou ailleurs. Le problème des petites postes est maintenant clairement mis en lumière: à force de suppressions constantes(entre 30 et 40 par an en Gironde), les bonnes volontés des agents, travaillant à effectifs réduits, ne permettent plus de palier ce manque cruel d'effectif.

Il est également inconcevable d'entendre de la DRFIP que certains agents travaillent trop dans ces postes et devraient rentrer chez eux pour éviter une telle situation. Voilà le seul remerciement à leur conscience professionnelle et au fait de vouloir rendre un service public de qualité: bien évidemment, des moyens supplémentaires ne peuvent être attribués vu la tournure actuelle des événements...

Nous avons également tenu à dénoncer la mauvaise foi de la Direction concernant les mutations: en effet, celle-ci pourrait bien mettre des ALD Gironde sur ces postes éloignés. Encore faut-il avoir assez d'agents pour combler tous les postes vacants... Le Président a fait savoir que trois membres de l'équipe de renfort étaient affectés depuis quelques mois dans ce poste. La CGT, sans remettre en cause le rendu du travail fait par ces collègues, a tenu à signaler que cela ne remplace pas des emplois pérennes.

Pour finir, nous avons mis une fois de plus en avant le fait que nos directions continuent à accompagner cette politique de destruction massive. Nous sommes à un point de rupture qu'elles ne veulent pas entendre malgré les multiples alertes des agents et de la CGT.

Concernant les autres fiches RSST (changement des poches poubelles), une solution semble avoir été trouvée pour les sites d'Arcachon: (changement journalier) et de la Cité administrative (deux passages supplémentaires par mois).

POINT 3 : PRESENTATION DE LA LETTRE DE MISSIONS DE L'ASSISTANTE DE PREVENTION DU CENTRE DE FORMATION DE L'INSEE DE LIBOURNE

Une présentation succincte de sa mission au sein du centre de formation national des contrôleurs sur le site de Libourne, a été effectué par un membre de l'INSEE.

La CGT a tenu à savoir si le temps imparti (20 % dédié à ce jour) était suffisant pour ce poste. Nous nous sommes également assurés que celui ci était modulable si la situation le demandait. La réponse a été positive.

➤ POINT 4 : BUDGET 2016

lors de la précédente séance plénière, le Secrétaire animateur avait fait savoir qu'il demanderait à titre exceptionnel un complément de crédit pour le CHSCT de Gironde, suite à déficit de plus de 52 000€, répercuté depuis plusieurs années.

A titre exceptionnel, il a obtenu une rallonge de 27 000€, qui permet de réduire ce déficit.

N'hésitez pas à nous faire remonter toutes vos demandes afin que nous puissions porter vos besoin pour 2017. Nous vous rappelons qu'à titre d'exemplarité, le CHSCT peut financer des demandes qui ne seraient pas satisfaites avec les crédits directionnels.

➤ POINT 5 : compte-rendu du groupe de travail du 28 octobre (commission technique)

Comme vous le pourrez le lire via notre déclaration liminaire, suite à notre démarche, l'ensemble des organisations syndicales ont boycotté cette date du 28 et ce point a été traité en séance plénière.

La marche forcée continue. Plusieurs points ont été relevés par la CGT :

➡ **Problèmes d'archivage vivant pour certains services.** En effet, celles-ci seront stockées dans un étage différent, ce qui s'avérera très contraignant pour nos collègues. Le Président ne semblait pas être au courant de cette situation, en a pris note, et nous fera part d'éventuels changements.

➡ **Problème avec le métrage des futurs bureaux :** même si les normes sont fluctuantes, le ratio mètre carré par agent faiblit de plus en plus. Nous avons dénoncé une disparité importante entre certains responsables de services, ayant des espaces encore très vastes, et les agents, qui vont être très à l'étroit pour certains dans ces nouvelles configurations.

La CGT a tenu à rappeler à la Direction qu'elle n'avait rien contre les cadres responsables, mais qu'elle trouvait totalement injuste cette différence de traitement.

➡ **Problème dans la communication :** de nombreux collègues ont déploré la non prise en compte de leurs revendications et constatent que les décisions ont été prises sans qu'ils soient consultés. La CGT a fermement tenu à rappeler que cela n'était pas acceptable. Dans l'intérêt de tous, il serait bénéfique d'associer tous les agents impactés par cette restructuration, et non pas que les responsables de service.



➡ POINT 7 : Relogement du centre de viticulture de Blaye

La Direction des Douanes a représenté ce dossier suite à la commission technique du 29 septembre, en apportant des compléments suite aux demandes formulées par les organisations syndicales.

Le dossier étant bénéfique pour les conditions de travail des agents impactés, la CGT a voté POUR ce relogement. En effet, il n'y a que très peu de distance entre l'ancien site et le nouveau : cela n'aura donc pas d'impact et pour les usagers, et pour les agents concernés. De plus, les locaux seront bien plus aux normes et bien plus fonctionnels.

Nous tenons cependant à rappeler que même si cela s'avère bénéfique dans cet exemple précis, la CGT est contre la fermeture de postes de proximité dans beaucoup d'autres dossiers car le compte n'y est pas.

CSRH : les agents aussi ont un plan d'actions !

Cette séance était entièrement consacrée à la situation au CSRH des douanes et aux troubles psycho-sociaux dont souffrent les personnels de ce service. Le chef de service, Monsieur LHERMITTE était présent; il était assisté par le nouveau chef de centre M.LUCK et le directeur régional M.VENOT. Suite aux multiples annotations sur le registre Santé et Sécurité au Travail qui témoignaient d'un niveau de stress élevé et de risques de burn out, la médecin de prévention assistée par la conseillère de prévention et la correspondante sociale ont conduit des entretiens collectifs avec les agents durant lesquels les personnels, tous volontaires, ont pu s'exprimer sur leurs conditions de travail. La médecin de prévention est donc intervenue en début de séance sur le contenu et le sens de la démarche L'expression des agents sur leur vécu professionnel a fait l'objet d'une classification en fonction des thèmes suivants : exigence du travail, exigence émotionnelle, autonomie et marge de manoeuvre, rapport sociaux et relations au travail, conflit de valeur, insécurité de l'emploi. Les différents troubles psycho-sociaux signalés au cours de ces entretiens trouvent leur source dans une charge de travail trop importante et un outil de travail inadapté : l'application SIRHIUS. A ces facteurs de risques bien connus s'ajoutent des problèmes de communication avec la hiérarchie locale et le manque de communication entre les deux départements : carrière et rémunération et expertise et supervision. Pour dépasser ces difficultés, les ressources identifiées sont : un collectif de travail soudé et la conscience professionnelle de tous les agents. Suite à cette analyse, des préconisations ont été faites par le médecin de prévention qui ont servi de base à un plan d'actions décliné par la direction des douanes. Après avoir remercié le médecin de prévention pour son travail qui a permis de synthétiser les sources du mal être que vivent les agents du CSRH, la CGT a une nouvelle fois dénoncé la méthode utilisée pour la création de ce service : pas de consultation des instances Hygiène et Sécurité en amont de l'établissement du CSRH à Bordeaux pas ou mauvaise évaluation de la charge de travail, mise en place d'un outil de travail mal adapté à la mission, pas de fiches de poste préalable ni d'organigramme, de plan de formation spécifique pour ce nouveau métier, pas de régime indemnitaire... Tout s'est fait et continue de se faire au fil de l'eau, en découvrant les contraintes à mesure qu'elles se présentent. Alors, certes la paye présente un faible ratio d'erreurs mais c'est au prix de la santé des agents et ça nous ne pouvons l'accepter. Certaines des mesures présentées avaient déjà été mises en avant lors de l'étude ergonomique de 2014 et lors de la première vague d'inscription au registre de fin 2015. Pour autant, nous ne disons pas que le plan d'actions ne servira à rien mais bien que ces préconisations auraient dû être pensées en amont (on ne joue pas avec la santé des agents) et qu'elles éludent les questions centrales du besoin en effectifs du service, de la reconnaissance de la technicité du travail effectué par les agents du CSRH et des carences de l'application SIRHIUS qui est arrivée au maximum de ces possibilités en matière d'automatisation. Le chef de service revient alors sur les autres mesures annoncées lors du groupe de travail du 19 octobre dernier :

étude comparative (dite bench marking, l'administration emprunte le discours des techniciens commerciaux) des différents CSRH du Ministère menée sous les auspices du Secrétariat général, audit externe de la sphère RH de la douane pour objectiver les besoins en effectifs, venue de la mission SIRHIUS le 07 novembre prochain et nouveau dispositif de la formation professionnelle. S'agissant de la question indemnitaire, elle sera étudiée lors du 1er semestre 2017 conjointement avec celui des autres Services centraux créés dans le cadre du PSD.

Nous rappelons à M.LHERMITTE que lors de ce groupe de travail, l'ensemble des OS a quitté la réunion faute d'avoir pu obtenir des réponses sur les revendications portées par les agents et leurs représentants. S'agissant de l'étude transversale dite bench marking, la CGT n'y est pas favorable vu que la structure qui la supervise, le secrétariat général de Bercy, est juge et partie dans l'affaire et que les représentants des personnels n'y sont pas associés jusqu'à preuve du contraire.

Concernant l'audit externe, nous demandons au chef de service s'il sera réalisé par un expert agréé par le Ministère du Travail qui, seul, peut nous garantir une impartialité de la démarche eu égard à l'évaluation de la charge de travail. M.LHERMITTE n'a pas la réponse.

La question indemnitaire est reportée à une échéance trop lointaine alors que cela fait plusieurs années que la direction fait suer le burnout au CSRH. Enfin, la conformité du recours à des contractuels sur des missions pérennes ne peut pas être une solution pour palier un besoin en effectifs qui est structurel. Afin d'évaluer de façon objective, neutre et transparente les charges de travail qui incombent aux personnels du CSRH et donc les besoins en effectifs de ce service et d'obtenir des préconisations qui ne soient pas liées à une contrainte budgétaire que nous connaissons trop et qui s'appliquent toujours aux mêmes (cf les dizaines de milliards d'euros distribués dans le cadre du CICE et du CIR), la CGT a mis au vote du CHSCT une délibération demandant l'assistance d'un expert agréé comme le prévoit l'article 55 du décret 82-453 en cas de risque grave pour la santé des personnels. Cette délibération a été adoptée à l'unanimité par les représentants des personnels. Le chef de service s'est étonné de la démarche alors qu'un audit externe va être conduit prochainement sur cette question de l'évaluation de la charge de travail ; nous lui répondons que nous n'avons aucune preuve de l'impartialité de cette démarche et que s'il s'avère que la direction a prévu de la faire réaliser par un expert agréé c'est parfait puisqu'elle rejoindra la demande votée ce jour qui garantit, elle, la neutralité de l'expertise et l'association effective et cadrée des représentants des personnels. Il faut signaler qu'une motion-pétition visant à obtenir le soutien des agents sur cette demande d'expertise agréée a recueilli les signatures de plus de la moitié des personnels en une journée. Par ailleurs, fort d'un collectif toujours aussi soudé et d'une détermination qui ne faiblit pas, les agents ont montré leur exaspération en accrochant aux façades de l'Hôtel des douanes plusieurs banderoles, une des mesures figurant au plan d'actions des agents et de leurs représentants. Gageons que M.LHERMITTE aura le bon goût d'apprécier cette décoration originale très à propos dont l'objet : est obtenir des moyens pour le CSRH pour accomplir dans des bonnes conditions la paye des collègues.

La paye des collègues mérite d'être respectée.



Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Afin d'assurer le bon fonctionnement de cette instance, la CGT tient à vous formuler quelques remarques, qui nous l'espérons, seront enfin prises en compte. Ce n'est pourtant pas faute de le demander depuis un certain temps.

Il est inconcevable pour nous qu'un Groupe de Travail immobilier ait lieu seulement 5 jours avant une séance plénière, qui plus est pour un sujet aussi important que le réaménagement de Mériadeck, réaménagement qui, nous vous le rappelons, impactera de près ou de loin des dizaines de nos collègues.

Nous convoquer une semaine avant en nous imposant une date à laquelle la majorité des organisations syndicales ne peut assister est également inconcevable : la CGT ne peut tolérer la fin de non-recevoir qui nous a été envoyée comme seule et unique réponse. Permettez-nous, Monsieur le Président, de douter de votre bonne foi lorsque vous prétendez être pour le dialogue social alors que vous usez de vos prérogatives pour nous démonter le contraire.

La cadence infernale avec laquelle les Directions imposent ces restructurations conduit à des situations où les droits des représentants du personnel sont bafoués, le tout sans le moindre scrupule. Cependant, nous vous rappelons, Monsieur le Président, que notre rôle est légitime, et que les remarques et demandes des agents sont très souvent formulées via leurs représentants dans ce Comité.

Bien sûr, nous allons encore entendre de votre part que cela n'est pas vrai et que vous êtes ô combien partisan du dialogue social. Nous pouvons vous assurer que nous vous avons déjà entendu à ce sujet et que malgré les paroles, rien ne vient.

Comment voulez-vous que nous consultations sérieusement nos collègues sans une documentation exhaustive et avec un délai aussi court, sachant, qui plus est, que nous avons tous des impératifs professionnels, particulièrement à cette époque de l'année où une partie importante des agents sont en congés?

La CGT refuse cette marche forcée, ces simulacres de consultations, et boycottera à l'avenir tous les groupes de travail organisés à la va vite et sans association véridique de toutes les parties prenantes de cette instance.