



## **LES REPRÉSENTANTS CGT AU CHSCT33 POUR CETTE SÉANCE**

**Frédéric VITRY** Suppléant (DRFIP)

**Christophe Larroudé** Titulaire (Douanes)

Experte pour la CGT : **Jennifer MOREAU** (Douanes)

## **Compte-rendu du CHSCT33 du 05/11/2021**

Suite à notre déclaration préalable en pièce jointe, le président répond que c'est la première fois depuis 2016 qu'une réunion du CHSCT33 se tient pendant les vacances et que cela ne se reproduira pas. Les échéances électorales ne sont sans doute pas étrangères à cet empressement zélé des directions nullement tempéré par la présidence et le secrétaire animateur.

Il faut que les contre-réformes passent coûte que coûte !

Nous déplorons le manque de concertation avec les organisations syndicales sur le sujet du calendrier des séances.

### **Consultation du CHSCT sur le déménagement du CSRH des douanes au sein du bâtiment INSIGHT :**

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) ne tarit pas d'éloges sur le projet qui vise à regrouper sur un même site l'ensemble des services du CSRH.

Que ce soit pour l'ambiance lumineuse et thermique, la situation du bâtiment INSIGHT, les dessertes pour y accéder, la fonctionnalité des locaux, leur sécurité, le label écologique BREEAM, son rapport conclut à une amélioration des conditions de travail des agents par rapport à la situation actuelle.

Pour autant, des points d'attention demeurent y compris dans ce rapport notamment en ce qui concerne l'ambiance acoustique.

Un cabinet d'étude, travaillant avec le cabinet d'architecte, a été mandaté sur ce point qui doit faire des préconisations à mesure de l'avancement du projet. Il devra également revenir après l'installation des Agents pour contrôler le niveau acoustique.

En ce qui concerne l'installation électrique, elle découlera de l'aménagement des postes de travail non encore réalisé.

De notre côté, les points de préoccupation sont importants. Ils concernent l'emplacement des postes de travail (seul l'emplacement des pôles est indiqué sur les plans), l'absence de cloisonnement entre pôles et les conséquences au niveau sonore, la moquette sa composition et son entretien, l'exiguïté du local syndical (12 m<sup>2</sup>, aveugle, pour toutes les directions et toutes les OS), le mode d'organisation du travail retenu (moins de postes de travail que d'agents) et la restauration.

S'agissant de l'aménagement des espaces de travail, le rapport de l'ergonome préconise de formuler des scénarios de différentes situations en partant des situations de travail réelles des agents. Il préconise plutôt des simulations sur une maquette plutôt que sur plans et des groupes de travail avec les personnels pour trouver les meilleures solutions possibles en termes d'organisation du travail (agents en postes fixes et télétravailleurs), d'agencement des surfaces (mobilier, cloisonnements, espaces de rangements et de stockage), de voies de circulation ou d'espaces collectifs.

Concernant la moquette, après avoir détaillé sa composition grâce à une fiche technique (en anglais), l'ISST et le médecin du travail se veulent rassurant.

Selon l'ISST, 12 mois après la pose de la moquette il n'y aura plus de dégagements de composés organiques volatiles (COV)...

Le choix de ce revêtement de sol est aussi guidé par des considérations acoustiques, la moquette aidant à atténuer les nuisances sonores.

L'ISST préconise un entretien renforcé (shampouinage, lessivage anti-bactérien) par semestre.

Pour notre part, nous demandons que nous soient communiqués les contrats de ménage pour vérifier les heures que la direction entend consacrer à cet entretien car depuis l'externalisation, la qualité des prestations fait souvent l'objet de signalements de la part des agents.

Par ailleurs, l'ISST nous apprend que des recherches sont en cours pour trouver un local syndical plus grand.

Concernant la restauration collective, selon la direction, les agents ne se rendront pas compte que les repas ne sont pas élaborés sur place. Les agents conserveront les tickets restaurant jusqu'à la mise en place du restaurant.

Les agents qui souhaiteront s'investir dans l'association qui gèrera le restaurant bénéficieront de décharges d'activités.

À la question de savoir pourquoi la direction n'a pas fait le choix d'installer autant de postes que d'agents puisque les surfaces le permettraient, le responsable du CSRH répond qu'il fallait prévoir des espaces communs pour que les agents puissent échanger entre eux. Le déficit de postes de travail est aussi justifié, selon lui, par le nombre croissant d'agents en télétravail et donc par le nombre de postes vides au quotidien. Reste que nombre de bureaux seront, de fait, impersonnels et qu'il faudra que les agents s'adaptent à ce nouveau mode de fonctionnement.

Malgré les groupes de travail qui se poursuivent et qui témoignent que le projet n'est pas encore abouti, malgré les sujets encore en suspens (aménagement intérieur, contrats de nettoyage, local syndical, simulation sur maquette...), la direction demande leur avis aux représentants des personnels.

L'ensemble des représentants des personnels estiment n'être pas en mesure d'émettre cet avis et demandent que la consultation se poursuive.

## **Examen d'une fiche d'aménagement de poste de la Douane**

Ce point est mis à l'ordre du jour suite au refus pas le directeur interrégional des douanes de suivre les préconisations du médecin de travail concernant un télétravail à 100 % pour une agente RQTH déjà en mi-temps thérapeutique.

Prétextant que l'agente sort d'un long arrêt de travail et qu'elle a besoin de s'appropriier son domaine d'activité, le directeur des douanes a décidé qu'elle travaillerait en présentiel en attendant de maîtriser son poste.

Nous pointons le fait que l'agente en question maîtrise le poste puisqu'elle l'a déjà pratiqué et que son CREP était élogieux tout le temps qu'elle a exercé ces fonctions.

Selon la médecin du travail, le télétravail complet préconisé était sous-tendu par la crise sanitaire qui est loin d'être terminée.

De notre côté, nous relevons l'inconséquence de cette décision contraire à l'avis du médecin de travail qui a compliqué la reprise de l'agente. L'effet psychologique de cette décision est aussi à relever car c'est un très mauvais signal envoyé à l'agente.

La problématique des temps de trajet est aussi à prendre en compte.

Nous demandons à la direction de réviser sa position et d'accepter que l'agente puisse au moins être un jour en télétravail comme cela avait été convenu suite à l'entretien avec le chef de service.

Le directeur nous apprend que l'agente en question sera affectée sur son nouveau poste au 1<sup>er</sup> mars prochain ce qui lui permettra de bénéficier des formations prévues pour les nouveaux arrivants.

Nous remarquons, que malgré les garanties données par la direction lors du comité technique d'avant l'été, les situations de souffrance se succèdent dans le service où travaille l'agente, service concerné par les transferts de fiscalité.

Le directeur nous apprend qu'un catégorie A va être appelé dans le service concerné ainsi que des agents Paris-Spécial pour faire face à la charge de travail qui ne faiblit pas.

### **Point immobilier DRFiP 33 (pour information) lié au Nouveau Réseau de Proximité (NRP)**

Rappelons tout d'abord que les projets 2022 concernant le NRP ont été présentés en octobre en comité technique local (CTL) pour les opérations prévues au 01/01/2022, certaines présentant encore beaucoup d'inconnues.

Dans son compte rendu de CTL, la CGT dénonçait déjà la satisfaction affichée par la Direction pour qui les installations se font dans des conditions idéales, sans problème avec les élus locaux et avec un calendrier bien en place.

La CGT considère, au contraire, que le projet du NRP doit être abandonné si on souhaite un service public de qualité et que les agents doivent être considérés comme des êtres humains et non comme des pions que l'on peut déplacer au gré des choix politiques.

Certains sites visés par le NRP font déjà l'objet d'un mécontentement des collègues au regard des projets d'aménagements ou de réaménagements envisagés.

Des cahiers revendicatifs remontés de certains postes ont été remis en mains propres au Président lors de cette séance du CHSCT par vos représentants CGT . Il s'agit des sites concernant le SGC Coutras, les Trésoreries d'Etauliers et de St Savin, le secteur SPL de la Trésorerie d'Audenge (pour sa future implantation dans l'antenne de Biganos du SGC Belin-Beliet).

Pour ce qui est de la densification envisagée du SGC de Coutras (avec son antenne à Rauzan) au 01/01/2022, qui il convient de le rappeler à déjà essuyé les plâtres de la création des structures SGC :

- le SGC de Coutras devra désormais accueillir *une vingtaine de postes* et fera l'objet de quelques travaux à cette occasion. Ils vont essentiellement consister en l'*aménagement en bureau de l'une des 2 salles d'archives*. L'installation d'un troisième équipement sanitaire était envisagé, mais le diagnostic diligent, révèle la présence d'amiante dans une des cloisons des toilettes. Il reste que la Direction considère que les normes sanitaires restent remplies.

Les collègues considèrent également que l'espace cuisine va engendrer plusieurs rotations sachant que la ville est faiblement dotée en lieux de restauration.

La solution proposée par l'ISST lors de sa visite du 20 octobre dernier pour le réaménagement de la cuisine jugée très petite, consisterait en la suppression des meubles et leur remplacement par des placards pour dégager de l'espace au sol. Il aurait également été proposé de refaire l'ensemble des peintures du poste.

Nombre de questions restent donc en suspens telles que le bruit dans un espace densifié, le protocole d'évacuation en cas d'incendie, l'accueil du public dans *un hall d'accueil désormais insuffisant* qui plus est eu égard aux nouvelles règles de distanciation. Les usagers souvent mécontents à leur arrivée, devront en plus patienter non abrités, à l'extérieur du bâtiment.

Sur ce plan la sempiternelle réponse de la Direction, c'est le renvoi aux normes du Code du travail et à l'accord des collectivités locales pour la réalisation de travaux structurels (cloisons, auvents ...).

On le voit bien la densification est problématique en termes d'hygiène et de sécurité dans des Trésoreries aux bâtiments déjà vétustes pour la plupart et pour lesquels nombre de collectivités sont des bailleurs qui ne veulent pas engager de travaux structurels dispendieux (amiante en cloison, agrandissements ... ).

La visite de la future antenne du SGC Belin Beliet à Biganos a également fait réagir les collègues, même s'il nous a été répondu en séance qu'elle n'aurait jamais dû avoir lieu si tôt et dans un contexte à l'état brut et hors travaux (vitrages obsolètes, plancher de l'étage craquant, absence de cuisine, problématique de places des armoires et des archives, insonorisation...).

L'antenne du SGC St André-Saint Savin, qui accueillera en plus des siens, les emplois du SPL de la Trésorerie d'Etauliers notamment, doit faire l'objet de travaux avant d'accueillir au total 12 postes pour 2022 (emprise du poste sur l'annexe inoccupée comprenant une salle d'archive).

L'utilisation future de cette annexe va en réalité entraîner de gros travaux de réfection de murs porteurs fissurés, par l'installation de pieux en sous-sol, pour consolidation de l'ouvrage, et ce, avant de réunir l'ensemble des agents.

Le local d'un photographe dans la commune un temps envisagé pour le relogement des collègues le temps des travaux, ne répondant pas aux normes de sécurité, d'autres pistes avec la communauté de communes sont à l'étude.

Gageons que la Direction prendra acte des revendications des collègues et reprendra contact avec les mairies et les collectivités locales sur ces sujets.

En tout cas, elle s'est engagée à retourner sur site à Coutras avant la fin de l'année, pour cibler à nouveau avec les agents tous les sujets d'ordre immobilier.

Cependant, le mécontentement, au regard du calibrage des emplois est déjà prégnant (sur 9 emplois transférés, 6 ne viendraient qu'au 1<sup>er</sup> janvier). Les équipes de renforts ont tendance à se pérenniser sur sites et s'usent. La démotivation et le découragement sur ce SGC et son antenne de Rauzan gagnent inexorablement les équipes.

Dans les questionnements revendicatifs recensés, nombre de collègues se demandent encore où et comment ils vont être installés, comment le travail va être organisé, combien de personnes arrivent sur les sites, s'ils vont pouvoir travailler à distance et/ou en télétravail.

La CGT Finances publiques, considère qu'un fossé se creuse entre la direction et les agents et qu'avant de parler de structures et de nouvelles organisations il faudrait parler de conditions de vie au travail, d'être humain, de vie de famille et de service public.

## **Rapport 2020 de la Médecine du Travail**

Les médecins de prévention ont été en première ligne pendant les deux vagues de la crise sanitaire. Le métier a été bouleversé et l'année a été épuisante pour les médecins. Elles ont dû procéder à de nombreuses enquêtes pour identifier les cas contacts, traiter les situations des agents vulnérables ou des personnes vivant avec des agents vulnérables, les contre-indications à l'accueil du public, le télétravail massif et faire face à des conditions de travail très dégradées.

On note une majorité de visites médicales spontanées liées à la crise sanitaire au détriment des visites médicales annuelles et quinquennales.

Le ministère demande de reprendre les visites médicales en priorisant les visites quinquennales. Même si le mois d'octobre a été calme le retour à la normale n'est pas d'actualité.

### **Point Budget 2021**

Le financement de valises et sacs à dos pour les télétravailleurs est validé.

Nous émettons un avis favorable pour l'ensemble des financements proposés (310 405 €) hormis pour un abri extérieur pour les fumeurs pour lequel nous nous abstenons.

### **Questions diverses**

Nous demandons à la DRFIP de tenir compte des récentes décisions des tribunaux administratifs concernant les suspensions des fonctionnaires liées à l'obligation vaccinale avant de prononcer des suspensions de traitement concernant les agents de la trésorerie du CHU.