



LES REPRESENTANTS CGT AU CHSCT

Arnaud CHASSAING Titulaire (DRFIP)
Bernard MOURGUES Titulaire (DOUANES)
Axel ESCOT Titulaire (DRFIP)
Olivier NEDOBEJKINE Expert (DIRCOFI)

Hubert GALLAND Suppléant (DIRCOFI)
Christophe LARROUDE Suppléant (Douanes)
Frederic MANCINI Suppléant (Douanes)
Valérie BARRERE Experte (Douanes)

cgt.drifp33@dgfip.finances.gouv.fr
bernard.mourgues@douane.finances.gouv.fr
cgt.dircofi-sudouest@dgfip.finances.gouv.fr

COMPTE RENDU CHSCT33 DU 2 MAI 2017 :

7 m2 pour les cellules de retenue aux Douanes : pas mieux pour les agents DRFIP de Mériadeck !

POINT 1 : Validation du procès verbal du 18 janvier 2017

Concernant l'approbation du PV du 15 février 2017 la parité syndicale a refusé de valider ce PV au motif qu'en la forme le délai de 15 jours n'a pas été respecté et sur le fond il y avait des motifs de désaccord entre les OS et le Président du CHSCT. Ce dernier ayant cherché à minimiser certains de ses propos tenus en séance car il n'avait pas pris la juste mesure de la tentative de suicide (bien réelle) à la Cité Administrative de Bordeaux. De même des propos tenus concernant le réaménagement de la cantine de Mériadeck n'ont pas été retranscrits dans le projet de PV.

POINT 2 : Examen des registres santé et sécurité au travail (RSST) , (suite page 2)

Douanes

CSRH

Un bureau réglable en hauteur a été financé par la Direction à la suite d'un rapport du médecin de prévention.

CODT

Problème récurrent de ménage que la CGT ne cesse de dénoncer au motif que les directions du ministère ont fait le choix d'externaliser la prestation. Les agents en paient aujourd'hui les conséquences. Pour ce service où les agents travaillent en H 24 la CGT a proposé d'augmenter la prestation en mettant en place un nettoyage complet mensuel ce que la Direction a refusé pour des questions de coût. Encore des économies de bout de chandelle...

Bureau de MERIGNAC

Suite aux annotations sur le registre par une agent, la CGT a une nouvelle fois pointé la responsabilité de l'administration qui a supprimé un poste de chef de service viticulture qui assurait précédemment un soutien managérial et technique aux agents.

De même, dans un contexte de multiplication des applications informatiques les agents n'ont pas pu bénéficier d'un plan de formation en amont à la hauteur.

Vu les tensions relationnelles qui existent dans ce bureau, la CGT a suggéré à la Direction des Douanes l'intervention d'un psychologue du travail. Cette proposition va être étudiée par la Direction.

Bureau de BASSENS

Un collègue avait demandé une lampe sur pied. L'assistant de prévention préfère dans un premier temps travailler sur l'éclairage collectif. La lampe en question pourra être par la suite fournie en complément.

INSEE,

La CGT a attiré l'attention sur un délai trop important entre la rédaction de ces fiches et leur présentation au CHSCT (6 mois)

Sécurité du bâtiment : un audit est en cours pour palier le risque d'intrusion dans les locaux de l'INSEE. Des travaux vont être engagés en 2017 pour sécuriser l'accès au bâtiment.

Autre dossier soulevé : le problème d'étanchéité dans un puits de jour constaté en 2015 n'a toujours pas été réglé.

Par ailleurs l'ISST préconise de raser un arbre au motif que l'aire de rassemblement est encombrée par des racines. Nous avons proposé une solution alternative qui n'a pas été retenue (enrobage de la place). Manifestement la direction de l'INSEE ne regarde pas à la dépense, 35 000 € pour déraciner un arbre, refaire le dallage et positionner un nouvel arbre dans un pot.

DRFIP

Cité Administrative

Une demande de remplacement des barres de seuil a été faite pour le 16^{ème} étage de la tour B. Une intervention est prévue d'ici à quelques jours.

Lesparre Médoc

Même problème que celui soulevé précédemment concernant l'insuffisance du ménage aux Douanes. Absence de prise en compte efficace par la Direction du fait de l'externalisation de la prestation. Les services sociaux ont décidé de surseoir au fonctionnement de la chambre froide par l'achat d'un frigo.

Paierie régionale

Un problème qui devient récurrent, des odeurs nauséabondes indisposent les collègues. La CGT a appris à la Direction que ces odeurs étaient surtout perceptibles les jours de pluie. Cette information sera transmise à la BLI qui pour l'instant ne voit pas trop comment traiter ce problème. Nous avons également demandé que des déodorants automatiques et/ou des capteurs d'odeurs sont fournis dans ce service.

Paierie départementale

Un devis va **enfin** être réalisé pour évaluer le coût de remplacement de la moquette. La CGT demande à la Direction, depuis des mois, de prendre ses responsabilités afin que nos collègues puissent bénéficier de conditions d'hygiène correctes.

Libourne : il est prévu de remplacer les actuels stores en tissu par des stores vénitiens à lamelles.

POINT 3 : Examen des éléments d'analyse des conditions de vie au travail dans une brigade de contrôle fiscal à la DRFIP 33.

Cet examen fait suite à une tentative de suicide survenue à la Cité Administrative fin 2016. Le CHSCT devant obligatoirement se prononcer sur l'opportunité d'une enquête. Les représentants des personnels ont souligné qu'il manquait un certain nombre d'indicateurs :

- registre santé et sécurité et dangers graves et imminents,
- demandes de mutation,
- rapport de visite de site par le médecin de prévention.

De même la réorganisation qu'a connu le service où travaille l'agent n'a pas fait l'objet d'une présentation comme il se doit en CHSCT. Un membre de la Direction nous a fait savoir en séance qu'il n'y avait pas d'observation dans les registres et qu'il n'y a pas eu de visite de site pour ce service. Au vu des documents présentés les représentants CGT et Solidaires n'ont pas voté en faveur de l'enquête.

A nos yeux aucun élément probant ne justifie une telle démarche. Aucune donnée fournie n'indique en effet des situations de souffrance dans ce service.

Point 4 : Examen des DUERP et du Plan Annuel de Prévention (PAP) des directions, (page 2 et 3)

La CGT a demandé que dorénavant une séance du CHSCT soit exclusivement consacrée à l'examen de la totalité des DUERP/PAP des directions. Cela se justifie pleinement vu l'importance de l'enjeu pour nos collègues.

DNID (Direction Nationale d'Interventions Domaniales) Les responsables de la et l'assistant de prévention sont venus présenter leur DUERP et PAP. ***La CGT n'a pas participé au vote sur cette question, estimant qu'elle n'avait pas tous les éléments nécessaires pour émettre un avis sur les actions de prévention mises en œuvre par cette direction nationale étant donné que les représentants des personnels n'avaient pas été associés aux trois groupes de travail qui se sont tenus en région parisienne.***

DIRCOFI Sud Ouest, la CGT a fait adopter une délibération visant à condamner le déploiement de l'application RIALTO MEMO sans que le CHSCT33 n'ait été préalablement consulté. Pour mémoire, il s'agit d'une nouvelle application informatique qui impose aux vérificateurs de rendre compte de l'intégralité des investigations effectuées au sein des entreprises à l'occasion d'un contrôle fiscal externe. C'est pourquoi il s'agit d'un projet important, au sens de l'article 57, et en conséquence le CHSCT aurait dû être obligatoirement consulté. Concernant le site rue de la Liberté, la CGT estime que les actuelles préconisations d'évacuation de l'immeuble en cas d'incendie ne sont pas optimales. Devoir se rassembler, tous ensemble, sur le trottoir en face de l'immeuble est une fausse bonne solution. D'autres pistes doivent être envisagées, d'autant que les poubelles destinées au pilonnage de papier stationnées dans le hall de l'immeuble pourraient être déplacées dans le jardin où elles ne risqueraient plus de bloquer la sortie de secours. Compte tenu de tous ces éléments, la CGT et Solidaires ont voté contre le PAP tel qu'il nous était présenté par la direction, FO a émis un avis favorable. La DRH confirme, suite à une question posée par la CGT, que l'utilisation de véhicules de services par les vérificateurs, est pérennisée pour 2017 malgré la doctrine d'emploi de la DGFIP opposée aux locations longue durée.

Douanes

La CGT a déploré le fait (et c'est vrai pour toutes les directions) que les différents documents prévus dans le guide méthodologique concernant l'évaluation et la prévention des risques professionnels n'ont pas été communiqués au groupe de travail censé préparer l'examen des DUERP/PAP.

Il s'agit des outils d'identification et d'analyse des risques à savoir :

- *le dernier bilan annuel de la situation générale Santé et Sécurité et Conditions de travail, les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles,*
- *l'avancement de la mise en œuvre du dernier programme annuel de prévention et la motivation de l'éventuelle absence de mise en œuvre de certaines mesures,*
- *le dernier rapport au CHSCT du médecin de prévention, les fiches de risque prévues à l'article 15-1 du décret 82-453 réalisées par le médecin de prévention en collaboration avec l'assistant ou le conseiller de prévention afin d'identifier collectivement les agents relevant d'une surveillance médicale spéciale,*
- *le registre de danger grave et imminent et les RSST, les fiches de signalement des agressions, les rapports de visite du CHSCT et les rapports de visite de site de l'ISST et/ou du médecin de prévention,*
- *les fiches de site et les dossiers techniques amiante, les fiches de données sécurité (risques chimiques et machines...) ,*
- *les contrôles réglementaires par des organismes agréés ou des personnes qualifiées, les études ergonomiques éventuellement réalisées, tout type d'étude ou d'analyse réalisé par le CHSCT.*

La CGT a dénoncé le fait qu'un certain nombre de risques n'ont pas été correctement pris en compte par la Direction tel que :

- les risques que subissent les agents travaillant dans des services en proie avec le plan stratégique douanier qui se trouve en déshérence du fait de la disparition des missions et du manque de perspectives professionnelles et personnelles,
- le risque lié au poids et à la pérémpion des gilets par balle,
- le risque lié au travail sur écran du fait de la multiplication des applications informatiques,
- le risque lié au travail effectué par les motards qui peinent à obtenir les moyens de communication nécessaires à leurs missions (réseau INPT),
- le risque lié à la surcharge de travail au CSRH, le recrutement de vacataires n'étant pas une solution pérenne et satisfaisante.

D'autre part, certains des risques signalés par les agents ont disparu du DUERP. Citons par exemple le risque lié à la non compensation en effectif des absences syndicales dans les services, ce qui potentiellement peut créer une stigmatisation des militants syndicaux.

Rappelons que tous les risques doivent être recensés et évalués dans le DUERP. Puis, le PAP doit proposer les actions de prévention visant à résorber ces risques. Cette méthodologie ne devrait pas conduire le directeur à exclure des actions sur des risques faiblement cotés, ou à occulter des risques graves, ou les sous-coter, au motif qu'il ne dispose pas de levier d'action.

De plus, nous pouvons constater que la Direction n'organise par le suivi dans la durée des personnels restructurés et qu'elle ne tient pas compte des préconisations que nous pouvons faire dans le cadre des réorganisations.

Enfin, la CGT a dénoncé la pression que fait subir la direction des douanes aux agents des bureaux concernés par la fiabilisation des dossiers TSVR, préalable au transfert de l'activité au SNDFR de Metz, sans donner aux personnels impactés un cadre clair pour leurs futures missions. Considérant, ces éléments, la CGT et Solidaires ont émis un avis défavorable s'agissant du PAP présenté par la direction des douanes, FO a émis un avis favorable.

Point 5 : Relogement de la brigade des douanes d'Arcachon en Sud Gironde, (suite page 4)

Un groupe de travail sur la question s'est tenu le 20 avril dernier durant lequel les représentants du personnel ont pu faire des propositions d'amélioration concernant la clôture de l'enceinte, les conditions de travail des agents lors de la visite des camions (étanchéité du quai extérieur), ou encore l'emplacement du chenil pour le maître chien.

La possibilité de créer une 3^e cellule de détention de 7 m² a été écartée, après consultation des agents.

La CGT a également demandé qu'une visite du CHSCT33 soit organisée afin de déterminer d'éventuels améliorations, avant la livraison définitive du bâtiment prévue fin mars 2018.

Nous nous sommes également félicités d'avoir enfin l'avis (favorable) du médecin de prévention au moment de la présentation du projet. La CGT a demandé que la brigade soit dotée d'un pont élévateur pour faciliter les opérations de visites de véhicule. Nous avons également demandé à la Direction d'attacher une attention particulière aux agents du bureau de Douanes d'Arcachon et de la Brigade d'Agen, qui, du fait de ce déménagement, vont ressentir avec

encore plus d'acuité la fragilité de leur situation. Nous avons demandé aussi que soit organisée la visite d'une délégation du CHSCT à la fin de la construction du bâtiment et le traçage au sol de l'ensemble des locaux affectés à cette brigade.

L'ensemble des représentants des personnels a émis un avis favorable concernant ce déménagement.

Point 6: Futur aménagement de la cafétéria de Meriadeck en salle de restauration

Une demande d'intervention de la commission de sécurité a été formulée par l'ensemble des personnels le 20 avril dernier. Le Président lors de ce CHSCT a confirmé que la Direction était en attente d'une réponse. Cette demande est en complément du rapport de l'ISST, qui ne nous rassure pas sur l'éventualité de se voir produire des accidents, et sur le bien fondé de cet aménagement (CF compte rendu des CHSCT précédents sur lequel nous avons déjà évoqué ce dossier).

La CGT a été étonnée de voir qu'une publication était déjà disponible sur Ulysse 33, indiquant que le premier étage serait mis à disposition des convives à compter du mardi 2 mai. Le Président, directeur des Ressources Humaines de la DRFIP, n'était même pas au courant de ce message. Quel ne fût pas notre étonnement !!!

A l'initiative de la CGT, une délibération a été soumise au vote du CHSCT 33. Elle sollicite l'implication :

- du délégué de l'action sociale départementale dans la tenue d'un groupe de travail «restaurant»
- une étude ergonomique prenant en compte les capacités réelles d'accueil et le nombre futur de rationnaires
- le rapport de la commission de sécurité

Cette délibération a été adoptée à l'unanimité.

Malgré tout cela, la DRFIP semble résolue à avancer sur ce dossier sans tenir compte des remarques des représentants du personnel.

Suite de la séance plénière: points 7 , 8 et 9

A 17h30, ayant encore trois points à traiter et estimant qu'il n'était pas raisonnable de bâcler cette fin de séance dans l'intérêt des agents, nous avons demandé une suspension de séance. Il était convenu par l'ensemble des OS de reprendre les débats ultérieurement, afin de défendre au mieux les conditions de travail des agents. En effet, depuis 2015, ce positionnement a été adopté par l'ensemble des représentants du personnel. A plusieurs reprises, des CHSCT se sont donc tenus sur deux jours afin de laisser le temps du débat.

Le Président a catégoriquement refusé cette demande de suspension. **Nous avons donc décidé de quitter la salle afin d'exprimer notre désaccord quant à ces méthodes directives et contre productives.**

Quel ne fut pas alors notre étonnement de voir l'organisation Force Ouvrière rester assise et traiter les derniers points à l'ordre du jour. Visiblement, une amnésie collective par rapport aux paroles prononcées cinq minutes auparavant... Et une attitude bien peu progressiste eu égard aux membres du CHSCT ayant des contraintes familiales.

Dans l'intérêt de tous, nous regrettons qu'un accord intersyndical, antérieurement validé par le Président, soit ainsi torpillé.

Nous devons vous faire savoir comment le Président du CHSCT33 respecte vos droits et les prérogatives du CHSCT, en voulant ignorer des changements dans vos conditions de travail. En effet, la nouvelle compétence du CHSCT depuis 2011 en matière de conditions de travail se traduit réglementairement par l'obligation de soumettre à l'avis du CHSCT certains projets au vu de l'article (57 et 58 du décret).

Il en est ainsi :

- des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- des projets importants d'introduction de nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la **santé et la sécurité des agents**.

Dans le secteur soumis au code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où :

- la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés.
- le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet
- lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, **quand bien même celles-ci seraient positives**, sur les conditions de travail ou la santé des salariés.

Vos représentants en CHSCT