



## LES REPRÉSENTANTS CGT AU CHSCT33 POUR CETTE SÉANCE

Stéphane JOLY Titulaire (DRFIP)

Frédéric VITRY Suppléant (DRFIP)

Christophe Larroudé Titulaire (Douanes)

Expert(e)s pour la CGT : Jennifer MOREAU (Douanes)-Pascal HOFFMANN (Douanes)-Claire DECONDE (INSEE)- Virgine REGNIER (INSEE)-Michel CROUZILLE (INSEE)

## Compte rendu de l'audioconférence du CHSCT33 du 18/03/2021

Ce CHSCT s'est ouvert par une déclaration liminaire de la CGT (lire [ici](#)) qui a rappelé le mépris affiché par les différentes directions envers leurs agents avec l'instauration au forceps de réformes mortifères et plus que jamais non concertées.

### **POINT 1 : Point sur le déménagement des services de l'INSEE et du CSRH des douanes au sein du bâtiment INSIGHT**

En début d'intervention, les organisations syndicales (CGT, Solidaires et FO) ont lu une déclaration liminaire suivi de délibérations (lire [ici](#)).

Aucun document n'a été transmis par l'administration et peu d'informations supplémentaires ont été données.

On nous a informé que l'architecte d'intérieur n'avait pas encore été choisi ; que la psychologue arrivée dernièrement à la DINA avait une formation d'ergonome et qu'elle devrait être associée au projet et qu'un emploi de TSI au sein du CSRH avait enfin été acté.

L'avant-projet d'aménagement devrait commencer prochainement pour se terminer fin juin.

Le calendrier du déménagement reste inchangé pour le moment et est prévu fin du 1<sup>er</sup> semestre, début du 2<sup>e</sup> de 2022.

Les organisations syndicales ont voulu, par ce point à l'ordre du jour, faire remonter les inquiétudes des Agents sur l'impact qu'un tel projet peut entraîner :

- Modifications des conditions de travail

Actuellement, les services sont gérés par pôles de 7 à 9 Agents.

Le nouveau bâtiment sera sur 2 étages, 1 étage étant découpé en 3 espaces certes, mais chacun de ces espaces reste un open-space. Il a été clairement indiqué à M. REYNAUD, présent lors de cette audio, la volonté générale des Agents du CSRH d'avoir des bureaux cloisonnés au minimum par pôle et le refus exprès d'open-spaces puisque nous l'avons bien compris, les bureaux de 4 personnes ne seraient pas maintenus. Toutefois, des bureaux par pôle ne sont-ils pas déjà des open-spaces ?

Il ne faut pas oublier que ce projet a débuté avant la crise sanitaire mais que cette dernière nécessite forcément de faire des changements par rapport à la copie de départ !

Avant même la crise sanitaire, les open-spaces étaient décriés et les sociétés privées en revenaient, même la politique immobilière de l'état n'était pas tournée vers un tel mode de fonctionnement.

Alors oui, les conditions de luminosité, les espaces, le bâtiment neuf représentent un grand pas pour les Agents du CSRH qui ont fait remonter dans le DUERP différents risques, comme l'ambiance thermique, l'éloignement de certains services, l'ancienneté du bâtiment que ce projet pourrait faire disparaître.

Cependant, les Agents ont émis le souhait de conserver le même mode de fonctionnement qu'actuellement, à savoir par pôle (bureaux de 3-4 à 9-10 Agents) et pas en open-spaces de plus de 16 agents!

Les plateaux sont découpés en 3 zones mais chaque zone prise individuellement reste des open-spaces et les Agents ne veulent pas travailler dans de telles conditions.

De même, les Agents ne veulent pas de bureaux partagés. Le manque de reconnaissance au groupe, la perte de repères, l'inconnu du jour pour le lendemain, ne font qu'augmenter la crainte d'un manque de reconnaissance de l'administration envers ses Agents. Sans oublier qu'un Agent en télétravail sera peut-être remplacé par un Agent ne souhaitant pas en faire. Et que se passera-t-il le jour où tous les Agents devront être présents sur site ?

L'article L4121-2 du code du travail énonce que c'est au travail de s'adapter à l'homme et pas à l'homme de s'adapter à une vision du travail.

La crise sanitaire ne fait que donner des arguments supplémentaires à l'encontre de ce mode de fonctionnement. Un poste pour plusieurs Agents, les risques de contamination sont augmentés.

On va parler coût, si les finances importent à la Direction.

Qui dit grands espaces dit plus grand nettoyage de surfaces en cas de COVID (ou autre maladie saisonnières soit dit en passant), plus grand espace en quarantaine, plus d'Agents en carafes, mais surtout plus grand nombres d'Agents risquant d'être

contaminés en même temps et donc plus grand risque de retard sur le travail en cas d'arrêt maladie.

Il ne faut pas oublier que l'employeur doit protection de ses employés, comme le rappellent les articles L4121-1 et L4121-5 du code du travail.

Allons encore un peu plus loin, le sol installé dans tout le bâtiment, de la moquette, risque de coûter lourd dans le budget de fonctionnement annuel du bâtiment.

Le changement de sol serait certes un coût initial, peut être non négligeable, mais cela pourrait permettre de sacrées économies par la suite.

Il est à rappeler que la fiche « conduite à tenir pour le nettoyage des locaux » sur Alizé, précise bien que « *aux sols : la moquette sera aspirée TOUS LES JOURS au moyen d'un aspirateur muni d'un filtre HEPA (high efficiency particulate air) et UNE FOIS PAR MOIS (nettoyage vapeur ou shampoing) »*

Pourquoi penser à court terme quand le long terme est plus bénéfique ? Ne serait-il pas plus pertinent de mettre la main à la poche maintenant plutôt que de se noyer dans le futur, surtout quand les contrats de nettoyage laissent à désirer dans bon nombre de directions ?

- La restauration

On nous avait promis un restaurant administratif avec une cuisine faite sur place. Sauf que techniquement il n'y aura jamais la place (même avec l'extension) de mettre tout le matériel nécessaire pour une cuisine réalisée sur place.

Le projet avec l'extension ne permettra qu'une restauration avec des plats réchauffés, et une salle de restauration dont la capacité sera de 2 services de 90 personnes, soit 180 couverts par jour. Quid d'un flux plus important ?!

Dans ces conditions une consultation des Agents est nécessaire pour connaître leur volonté.

Continuer sur un tel projet ? Ou conserver les tickets restaurant ?

Les Agents n'ont pas été consultés en connaissance de cause.

Les organisations syndicales ont donc demandé que soit réalisé une étude d'impact de ce projet. Elle devra présenter les conditions de travail des Agents dans la situation actuelle en comparaison avec les conditions futures du projet INSIGHT, de même que l'impact sur leurs déplacements que ce soit en temps ou en distance.

Les organisations syndicales ont également demandé que les Agents du CSRH soient consultés et informés à chaque étape du projet et que les groupes de travail au sein du CSRH reprennent.

Pour s'en assurer des groupes de travail CHSCT dédiés ont aussi été demandés pour faire remonter et défendre les revendications des Agents au sein de cette instance.

**POINT 2 : Validation du procès verbal du 02 février 2021**

### **POINT 3 : Registre Santé Sécurité au Travail**

**Douanes** : Une seule observation concernant le gilet pare-balles mal adapté à la morphologie féminine. La CGT et d'autres OS avaient fait remonter ce sujet au service compétent de la DI. La direction interrégionale a procédé à un sondage auprès des agentes. Environ 30 agentes ressentent un inconfort avec le GPB concerné. S'agissant d'un marché national, les résultats de la consultation ont été envoyés à la DG qui devra apporter une réponse.

En attendant un nouvel équipement mieux adapté, le DR invite les agentes à choisir un gilet plus large; la réalisation d'un gilet sur mesures peut être aussi envisagée.

**Finances publiques** : La CGT rappelle que l'assistant de prévention n'a pas à faire de commentaires déplacés sur la portée utile de l'annotation du registre RSST par les agents dès lors que leurs remarques ont bien trait à des questions relatives, à l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le président nous dit en prendre acte pour l'avenir.

Il nous informe que, face aux craintes de contamination par la Covid des collègues astreints à la mixité de services imposée par la Direction avec la création d'un Centre de Renseignements Téléphoniques commun a deux SIP:

-tout à été correctement pensé par la direction et qu'il n'y a pas de sujets à discussion dans le cadre du CHSCT, car il ne s'agit pas, selon lui, d'une véritable création de service nécessitant la consultation du CHSCT, mais qu'il faut plutôt y voir l'optimisation du service téléphonique rendu au public en termes de décrochés d'appels.

Le Président indique en outre, que la Direction reviendra sur cette thématique au vu du rapport que l'Inspecteur santé et sécurité au travail lui remettra, suite à sa visite des services du 15 mars 2021, à laquelle les représentants des OS étaient conviés et présents.

Vos représentants ont pu noter à cette occasion, que des cas récents de contamination à la Covid au SIP de Bordeaux notamment ont conduit à une mesure de désinfection des locaux qui a été jugée insuffisante ou très rapide par les agents, mais surtout par leurs chefs de services, eu égard au prix de la prestation alloué à la société ONET.. Elle est en effet en charge du protocole actuel requis et du strict respect par son personnel, du cahier des charges actuel mis en place en termes de décontamination des locaux.

Ce constat interroge effectivement au sein de la DRFIP et nul doute, qu'avec la recrudescence croissante des cas de Covid dans le pays depuis le début du mois et leur montée en flèche très récente, le protocole de désinfection d'un service ou de locaux, nécessitera d'être revu et concrètement renforcé rapidement.

#### **POINT 4 : Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2021.**

Plusieurs axes d'actions ont été définis pour 2021 :

– **Consolider la démarche de prévention** : les chefs de service sont tenus de mettre en œuvre les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels que vous trouverez [ici](#).

Les points d'attention suivants ont été retenus : évaluation des risques, s'appuyer sur les acteurs de la prévention, former à la prévention. Les risques suivants ont été ciblés : Risque amiante : le périmètre des agents devant faire l'objet d'un suivi a été élargi- Risques liés à l'hygiène des locaux-Risques liés à la crise sanitaire-Risques liés aux ascenseurs.

Les actions de formation concerneront les violences sexistes et sexuelles : tolérance zéro, et les gestes de premier secours.

– **Placer l'organisation du travail au cœur de la prévention** : dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, les leviers d'améliorations étant d'ordre organisationnel.

– **Prévenir les risques liés au télétravail** : un guide relatif au télétravail sera prochainement publié par le Secrétariat Général.

– **Prévenir les risques liés aux évolutions des organisations du travail** : dans le cadre d'un projet de réorganisation, c'est désormais le comité technique qui sera chargé d'étudier les conséquences des projets de réorganisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents et de proposer des mesures de prévention et d'y répondre. Les représentants des CHSCT pourront être invités en tant qu'experts et le comité technique continue à bénéficier du concours du CHSCT.

Une convention a été signée avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration de Conditions de Travail) sur 6 thématiques dont le télétravail et les transformations numériques, la formation et l'accompagnement à la conduite des projets de transformation, la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, la mise en place d'espace de discussions et la prévention des RPS à partir des outils de veille (Observatoire interne, TBVS, DUERP...).

#### **Commentaires CGT :**

– En premier lieu, nous réitérons notre revendication d’arrêt des contre-réformes pendant toute la durée de la crise sanitaire.

On peut voir à travers la mise en place du CRT aux Finances Publiques à quoi mène la poursuite des réorganisations par temps de pandémie en termes de contaminations.

–Le moins que l’on puisse dire, c’est que l’on peine à retrouver sur le terrain la concrétisation des axes prioritaires qui sont déclinés chaque année dans ces notes d’orientation.

–Les directions continuent à jouer les pompiers pyromanes en matière de risques : on peut citer les ratios d’heures de seconde parties de nuit qui pèsent sur le rythme biologique des agents des brigades des douanes, les projets qui sont mis en œuvre sans consultation des instances (ex à la DRFIP le CRT mis en place sans consultation du comité technique et qui conduit à un brassage d’agents en pleine crise sanitaire) ou avec une consultation tardive (déménagement du bureau des douanes d’Agen ou des services de l’INSEE et du CSRH des douanes au sein du bâtiment INSIGHT).

–La création d’open-spaces continue d’être la solution privilégiée malgré les risques liés au Covid et les agents peinent à faire entendre leurs revendications en matière d’agencement des surfaces (ex bâtiment INSIGHT).

–En matière de protection individuelle, la fourniture de masques FFP2 pour les agents des brigades lors de situations spécifiques (hors Roissy) n’est toujours pas d’actualité malgré une année de pandémie.

–La problématique de l’insuffisance du ménage revient de façon récurrente et avec d’autant plus d’acuité avec la crise sanitaire. L’externalisation des prestations a rendu très difficile la recherche d’une solution. Pourtant elle n’est pas remise en cause, pire elle s’étend maintenant au secteur hospitalier et au bio nettoyage.

–Le télétravail engendre des troubles musculo-squelettiques et visuels et nous n’avons pas l’impression à travers les axes définis que cela fasse la une des préoccupations du Ministère.

Comme le rappelle le Médecin de prévention, les espaces de télétravail souvent exigus rendent difficiles la fourniture de matériels spécifiques (ex sièges ergonomiques qui restent réservés au personnel RQTH).

Des formations incluant l’intervention d’un ergonome ou des exercices d’échauffement et d’étirement devront, selon nous, être proposées aux agents, en plus des matériels du type double écran, des supports PC portables ou des fiches existantes en matière de posture.

Les médecins de préventions se font écho à juste titre (ils sont chargés à ce jour de gérer en priorité les cas contacts et Covid en termes d’alertes, des mesures

d'isolement, de désinfections éventuelles de services ) d'un nombre croissant de demandes d'agents en télétravail en termes d'équipements ergonomiques ou en fauteuils tout simplement.

Vos représentants CGT considèrent qu'il est grand temps que les directions assument leur responsabilité au regard du coût financier et sur la santé du télétravail et qu'elles concèdent enfin, à équiper les collègues et/ou instaurent un défraiement spécifique, sous forme, par exemple, d'une allocation pour frais non imposable, à l'instar de ce qui se fait dans le privé.

En matière de violences sexistes et sexuelles, le Secrétariat Général de Bercy rappelle la légitimité du CHSCT, à investir ce champ et notamment dans sa capacité à proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel tout en étant tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données.

Un plan de formation va être mis en œuvre à l'attention des membres des CHSCT, des assistants et conseillers de prévention.

Un groupe de travail du CHSCT Ministériel examinera la question du circuit et du traitement des fiches de signalement. Encore, faudra-t-il que celles-ci puissent être transmises rapidement à l'instance, car pour l'instant les délais de transmission de ces supports de signalement ne sont pas satisfaisants ce qui peut placer les agents qui les ont rédigés en difficulté.

La mise en place de la cellule Allo-discrim est également soulignée.

Concernant les gestes de premiers secours, la CGT demande si le dossier des trousse de secours spécifiques aux agents des brigades, que nous avons porté lors des groupes de travail budget de 2020, a avancé

Pour rappel, la dépense n'avait pas été retenue à cause de la présence de garrots (alors que la formation prévoit leur pose) et le dossier devait être porté à la coordination médicale du Ministère.

Le secrétaire animateur nous apprend que le dossier est dans les mains de la DGDDI. Nous pensons qu'il est temps qu'un équipement uniforme soit donné en dotation aux unités, car à ce jour seules quelques directions (Toulouse, Bretagne) disposent de ce type de trousse, la plupart des agents faisant avec les mêmes petites boites vertes, quelle que soit leur branche d'activité.

Enfin, l'Inspecteur santé et sécurité au travail nous confirme que les représentants des personnels en CHSCT ne pourront plus solliciter d'expertise externe agréée, dans la cadre de projets de réorganisations.

C'est un recul en termes de santé et sécurité de travail pour les agents, car cela prive les agents d'une expertise indépendante en matière de prévention lors des projets de restructuration.

Même si celles-ci étaient systématiquement refusées par les directions du Ministère, les préconisations qui s'en suivaient, suite à l'arbitrage des inspecteurs du travail, constituaient un bon moyen pour contraindre les directions à améliorer leurs projets.

Cette possibilité n'existe donc plus que pour les projets qui n'incluent pas de réorganisations.

#### **POINT 5 : Point budget 2021 et validation du GT budget 2021 .**

La CGT et Solidaires Finances, rappelant que le CHSCT n'est pas la chambre d'enregistrement de décisions prises unilatéralement par les Directions pour leur faire porter des dépenses d'équipements et de travaux qui leur incombent intrinsèquement, se sont notamment opposés à l'équipement dispendieux d'ouvrants dans les salles de réunions aveugles du 2° étage de Mériadeck.

L'objectif extravagant avancé par la DRFIP *est de puiser de l'air frais (sic)* dans les cursives alentour, en vue de renforcer l'aération de ces pièces.

La crise COVID et un prétendu objectif d'aération, paraissent selon nous le bon prétexte pour arguer aujourd'hui de la nécessité d'installation d'ouvrants et la DRFIP de ne pas lésiner à la dépense, **en prenant désormais à sa charge** cette dépense d'équipements.

En ces temps d'optimisation de la dépense publique, le contribuable appréciera.

Nous reviendrons plus avant dans un autre compte rendu, sur le détail des projets de financements cooptés par les OS, mais force est de constater qu'il est plus facile pour les Directions d'envisager de la dépense inutile et de supprimer à tout-va du personnel à grands coups de contre-réformes que de renforcer les effectifs.

#### **POINT 6: Point d'étape de l'action « Bien Être au Travail » au service de la viticulture de Langon.**

Cette démarche a été financée par le CHSCT33 , aussi il est légitime que le Directeur des douanes revienne vers l'instance pour faire un point sur les mesures de prévention envisagées : établissement de fiches de poste, organigramme, réunions de service, formations, compagnonnage, pas à pas pour les tâches complexes, donner de l'autonomie aux agents, adéquation tâche-compétence, planification de l'activité, favoriser la polyvalence, la convivialité, aménagements des locaux, aménager les horaires de travail en fonction des situations individuelles et les aménagements ponctuelles, adopter un management bienveillant et favoriser le dialogue, l'écoute, la confiance.



Tout cela va dans le bon sens mais bien tardivement: les actions mises en place traduisant l'échec de la politique d'évaluation des risques (certains étant connus depuis longtemps et d'autres étant reprises dans le DUERP dans *les exigences de travail*) et de celui de l'étude ergonomique déjà conduite nationalement.

De plus, comme nous l'avons déjà dit la démarche se heurte à la réduction d'effectifs qui se poursuit dans la branche viticulture (baisse de 2 agents de l'effectif de référence dans ce service).

Sur ce sujet, le Directeur nous apprend que les tâches réalisées par les agents non remplacés seront distribués vers les autres.

Un nouveau point d'étape semble donc souhaitable pour examiner comment cette nouvelle contrainte est absorbée par les agents.

### **POINT 7 : Examen de deux fiches de signalement transmises par deux agents de la brigade des douanes de Périgueux**

Ce point a été mis à l'ordre du jour du CHSCT à l'initiative de la CGT, la direction près de trois mois après la transmission des fiches, ne les ayant toujours pas communiquées à l'instance.

Le directeur nous confirme qu'une enquête est en cours pour vérifier la réalité des faits relatés dans les fiches.

À ce titre, il prévoit prochainement un interrogatoire de tous les agents de l'unité.

Nous ne comprenons pas pourquoi les fiches n'ont pas déjà été transmises au CHSCT33 puisque des précisions écrites ont déjà été demandées à tous les agents concernés.

En tous cas, ces délais trop longs placent les agents qui ont rédigé les fiches dans une situation difficile et nuisent au collectif de travail.

L'intervention de la psychologue nouvellement recrutée peut être aussi un moyen d'action et de médiation.

Nous demandons à la direction de nous communiquer tous les rapports que le médecin de prévention a pu adresser à la direction des douanes suite aux visites médicales qui ont concerné les agents de la brigade.