

## COMPTE-RENDU DU CHS-CT 33 du 24 juin 2014

La CGT a, une nouvelle fois, dénoncé dans une déclaration préalable (voir page 6) les nombreux dysfonctionnements que connaît le CHSCT de la Gironde. Le non respect des règles a conduit au report de trois points à l'ordre du jour à savoir :

- l'approbation des PV du 11 avril et 16 mai 2014 (non transmission des PV finalisés),
- le point sur la commission immobilière du 20 mai 2014 (pas de relevé de conclusions),
- et subséquemment la création des SIP de Bordeaux Nord-Est et Bordeaux Sud-Est (réorganisations DGFIP).

Avec l'augmentation constante des points à traiter à l'ordre du jour, des commissions et des groupes de travail sont tenus en amont des CHS afin d'en alléger la charge : Commission budgétaire, Commission immobilière, Groupe de travail sur le désamiantage de la Cité, Groupe de travail sur la gestion des restaurants, et autres groupes de travail ponctuels. Or, les Commissions budgétaires fonctionnent dans une totale opacité. Aucun relevé de conclusion n'est établi. Seul est présenté au CHS suivant, un tableau récapitulatif succinct des dépenses à engager. La CGT n'accepte pas que seuls les votes soient retracés sur les PV du CHS, et pas les discussions et décisions prises lors de ces Commissions budgétaires qui peuvent être parfois étonnantes. Evidemment, la CGT dénonce cette manière de faire.

Le Président après avoir remarqué que le rythme des réunions est supérieur à celui des années précédentes s'est engagé à se conformer aux règles tant pour les CHSCT que pour les groupes de travail.

A signaler que notre demande d'envoi d'un jeu de documents « papier » par organisation syndicale a été acceptée ce qui nous a permis pour la première fois de disposer d'un dossier référent reprenant l'ensemble des pièces adressées. C'est une amélioration dont nous prenons acte.

Toutefois, nous déplorons que certains documents (bilan du médecin de prévention notamment) aient été oubliés dans l'envoi par messagerie. Tous les participants n'étaient donc pas à un même niveau d'information.

### **Présentation de l'expérimentation de la démarche « Bien être au travail » à la direction interrégionale des douanes.**

Le directeur des douanes ayant été empêché, c'est son adjoint, chef du service BOP-GRH et le conseiller de prévention qui ont présenté cette expérimentation (une de plus pour la douane !) pour laquelle la Direction Interrégionale de Bordeaux s'est portée volontaire.

Pas un mot cependant sur le caractère obligatoire de l'évaluation des RPS telle qu'elle résulte de l'accord-cadre Fonction publique du 22/10/2013 et des circulaires du Premier ministre (20/03/2014) et Fonction publique (20/06/2014) et qui va ainsi s'imposer à une administration qui a accumulé bien du retard en la matière.

Et ce n'est pas fini : si la démarche semble louable, puisqu'elle vise à évaluer les risques psychosociaux en associant un psychologue du travail afin d'en réduire les effets dans un second temps, la CGT s'est insurgée contre la méthode mise en œuvre qui exclut la participation effective des CHSCT concernés qui se trouvent cantonnées à un rôle de spectateur et d'alibi social.

En effet, le CHSCT n'a pas été associé au choix des services expérimentateurs : bureau de douanes d'Agen (et de Blagnac Aéro pour la DR de MP et brigade d'Oloron pour la DR de Bayonne) Ni des indicateurs sociaux de la circonscription.

Il n'a pas été destinataire des outils sur la méthode adoptée (guides méthodologiques, questionnaires, tableaux de bord des indicateurs sociaux). Il n'a pas non plus été destinataire des résultats de l'expérimentation menée à Nantes en 2013 sur le même thème. Pas même du livret santé-sécurité au travail qui figure pourtant l'axe 3 de la modeste fiche de présentation du dispositif au CHSCT. Car

c'est sur ce seul recto-verso que le CHSCT doit se faire une opinion sur un sujet aussi vaste que complexe...

De plus, les dates retenues pour les entretiens collectifs et individuels avec les agents ne garantissent pas la présence de l'ensemble des personnels ou au moins de la majorité de ceux-ci.

Il est révélateur de constater qu'à l'origine des risques psychosociaux on trouve souvent des situations dégradées qui découlent de l'absence de consultation des instances représentatives des personnels et que pour réduire ces risques, dans le cadre d'une démarche de prévention, la direction n'agit pas autrement.

Quelles chances de réussite pour cette expérimentation dans un tel contexte ?

Sur ce sujet, afin de retrouver ces prérogatives, la CGT a mis au vote une résolution dans laquelle elle rappelle que le premier facteur de RPS en douane est constitué par la mise en œuvre de politiques de suppressions d'emplois et de services qui durent depuis de trop nombreuses années.

La logique veut donc que ce soit les services touchés par les réorganisations qui soient choisis comme devant faire l'objet de l'expérimentation présentée à savoir les recettes locales de Castillon, Cadillac et Saint Emilion, le centre de viticulture de Langon, la brigade du Verdon et la brigade de Bordeaux-Bassens.

**C'était le sens de notre résolution qui a été adoptée à l'unanimité par le CHSCT.**

### **Bilan registres santé-sécurité au travail, bilan des fiches de signalement, bilan des aménagements de postes de travail :**

L'INSEE, la DIRCOFI et la Douane n'ont présenté **aucun** des trois bilans.

La douane est en mesure de les présenter mais pas cette fois (*un peu comme le mage dans le sketch de Francis Blanche et Pierre DAC : pouvez-vous le dire ? Oui ! Il peut le dire !*) hormis pour les fiches de signalement, document que cette administration n'utilisait pas jusqu'à présent (mais dont les modalités du déploiement n'ont pas non plus été communiquées au CHSCT ! Une petite lecture de [l'article 60 du décret](#) est recommandée...),

Pour la DRDDI, un manque de temps est à l'origine de l'absence des bilans ; l'INSEE et la DIRCOFI n'ont pas donné d'explications.

### **Bilan Registre santé sécurité au travail (Registre Hygiène et Sécurité)**

La CGT a regretté que ces bilans fassent uniquement l'objet d'une approche statistique et que les registres santé-sécurité au travail, les déclarations d'accidents de service et les rapports de visite du médecin de prévention et/ou de l'ISST ne soient pas examinées à chaque séance comme le prévoient les textes.

Le Président, M.Julien, a indiqué que les registres, dématérialisés pour la DRFIP, étaient facilement accessibles sur l'intranet directionnel (Ulysse). Ce n'est pas une réponse satisfaisante de notre point de vue de représentants du personnel dans un comité interdirectionnel.

On dénote une nette diminution avec 29 feuillets établis en 2013 contre 36 en 2012. Les alertes concernent essentiellement des problèmes thermiques dans les bureaux (froid et chaleur) et hygiène des locaux (propreté). La Direction accepte la proposition des OS de traiter en CHS ces alertes au fil de l'eau.

### **Bilan des Fiches de signalement (injures, menaces, agressions)**

Elles sont adressés automatiquement à l'assistant de prévention et au service RH en associant les médecins de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Il est nécessaire de faire une FS même si on ne connaît pas l'identité de l'agresseur.

La réaction de l'administration va de la lettre à l'agresseur au dépôt de plainte.

On compte 29 remontées de fiches. La CGT est intervenue en émettant un doute sur l'authenticité du nombre réel d'agression dans le département. Pour exemple, il y a quelques semaines, une collègue du

SIE de Libourne a fait l'objet de menaces de mort par téléphone. Cette collègue s'est vu refusée de la part de sa hiérarchie la possibilité de communiquer au service RH cette agression. Quelques jours plus tard, le même contribuable a réitéré ses menaces via la BALF. C'est alors que les chefs de service se sont sentis dans l'obligation d'alerter la Direction qui a immédiatement saisi le Procureur.

La CGT a fait savoir qu'un tel comportement de la part de responsables, quel qu'ils soient, était inadmissible. En aucun cas, un supérieur ne peut s'opposer et juger à votre place de la gravité de l'agression subie.

La CGT vous rappelle que cette fiche (<http://nausicaadoc.appli.impots/2013/007504>) vous appartient dans le cas d'un événement et que vous seul pouvez prendre la décision de la remplir et de la transmettre au service RH.

A la demande de la CGT, la Direction va réinformer les chefs de service de l'utilité et l'obligation de remplir cette fiche, et la nécessité de la transmettre au service RH avec copie à l'agent concerné.

Afin de palier tout problème, nous vous invitons à transmettre une copie de cette fiche aux organisations syndicales.

Quant au stade à partir duquel il est prévu de remplir la fiche, le médecin rappelle que le meilleur expert de la situation c'est l'agent lui-même qui doit le faire dès lors que de son point de vue, ce qui s'est passé sort d'un cadre normal de relations sociales.

### **Bilan des aménagements des postes de travail**

Les aménagements sont effectués au vu des préconisations du médecin du travail.

Les membres du CHS ont validé l'ensemble des aménagements préconisés (gros et petits matériels).

On observe une progression constante des demandes (26 en 2011, 35 en 2012, 45 en 2013) qui portent essentiellement sur des sièges ergonomiques, lampes d'appoint, des portes documents, tapis de souris et repose-poignets, bras-support écran. Il appartient à chaque agent de faire connaître ses besoins.

Pour 2014, la tendance est aux bureaux réglables en hauteur.

La CGT a signalé les ambiances sonores difficiles rencontrées dans les services constitués en plateau (open space). Elle appelle à une réflexion sur l'ergonomie au travail de ces services.

Tout collègue rencontrant des problèmes dans ses conditions de travail peut se rapprocher du médecin de prévention.

### **Rapport annuel des médecins de prévention**

Depuis juin 2013, le département est doté de deux médecins de prévention. Malgré cela, avec 3 400 agents, elles rencontrent des problèmes dans le suivi correct de l'ensemble des visites médicales, dû essentiellement par les tâches administratives (30% de leur temps de travail). Une secrétaire ne serait-elle pas la bienvenue ?

Le rapport unique lu en séance fait ressortir le manque de moyens alloués à la médecine de prévention : un médecin à temps plein et un autre à temps partiel 70% pour 3400 agents dont de nombreux agents en visite annuelle.

Le CHSCT a émis le vœu que le docteur employé à temps partiel voie son temps de travail passer à 90%, c'est aussi un souhait de l'intéressée pour offrir un meilleur service aux agents.

D'autres problèmes ont été soulevés en matière de bureautique ou de chauffage ou encore l'absence de secrétariat qui en disent long sur les moyens donnés à la prévention dans notre département.

Dans le cadre des risques psychosociaux, les médecins dénotent beaucoup de souffrance au travail liée surtout aux charges de travail et à la répartition des tâches, aux rapports conflictuels entre agents, aux problèmes de management, au manque de formations, manque de soutien des agents par leur hiérarchie (ignorance pure et simple, cadre de travail...). Et devinez à quoi tout cela est dû ? Essentiellement au réduction de personnel à tout va ! Mais ça, on ne l'a jamais dit !

En ce qui concerne les agents de la douane, la CGT a fait remarquer que le CHSCT de Gironde doit disposer d'un rapport pour tous ceux de son périmètre (départements 33, 24 et 47). Pour pallier cet inconvénient signalé par les fédérations syndicales au moment du redécoupage cartographique en

2011, le ministère avait confié à des médecins coordonnateurs régionaux le soin de réaliser ces synthèses. Nous demandons donc solennellement en séance que les données concernant le bilan de la médecine de prévention pour les douaniers nous soient prochainement remises.

De manière générale, les agents des douanes ne doivent pas avoir à subir les conséquences d'une cartographie qu'on leur a imposée : nous demandons que les médecins de prévention et assistants de service social de Gironde soient en contact avec leurs confrères de Dordogne et du Lot-et-Garonne pour relayer dans les deux sens les informations utiles en CHSCT 33 (cf. Fiches « dispositif d'intervention... » présentées lors du CHSCT 33 de décembre 2012). De même le CHSCT doit être destinataire des rapports de visite de l'ISSST qui est compétent sur ces trois départements.

Enfin, nous remarquons que le CHSCT n'est plus destinataire des fiches de risques professionnels (article 15-1 du décret) alors qu'il y a matière à en discuter et à les faire éventuellement évoluer. A cet égard, nous demandons que les agents assurant des tâches d'accueil (notamment dans les recettes locales) soient suivis de manière particulière à l'instar de leurs collègues DGFIP sur des postes similaires.

### **Point sur les formations inter directionnelles et directionnelles**

L'INSEE a émis un besoin en formation concernant la sécurité routière pour les superviseurs et les enquêteurs.

Le suivi du DUERP permet de mesurer l'efficacité des formations.

En 2013, ces formations ont concerné pour la douane : le secourisme (initiation et remise à niveau), les gestes et postures et l'évacuation incendie.

En matière de sécurité électrique, il convient de former des agents des douanes au garage administratif ainsi qu'à la BHR et d'assurer un recyclage au service informatique (TSI).

Nous avons souligné la nécessité de maintenir l'interdirectionnalité en matière de formation.

L'inspecteur Santé et Sécurité au Travail est revenu sur la nécessité d'analyser les missions qui sont confiées aux agents avant d'envisager les formations.

Certaines formations rencontrent beaucoup de succès, comme le « secourisme » ou les « Gestes et postures ». Depuis deux ans, le « massage assis en entreprise » voit un franc succès avec une progression explosive supérieure à 100%.

Nous vous rappelons que les formations étant budgétées par tranche de 12 personnes, il est impératif de suivre le stage auquel on s'est inscrit.

### **Actualité budgétaire et projets**

La CGT avait boycotté le groupe de travail budgétaire afin de protester contre l'envoi des documents la veille de la réunion ce qui interdisait tout travail de préparation.

Aussi nous nous sommes abstenus sur les projets de financements présentés au vote et qui avaient été retenus lors de ce GT.

### **Point sur les restructurations des trésoreries de la CUB**

A la demande du Président du CHS en février 2014, une étude ergonomique a été financée à hauteur de 10 000 € par le CHS de la Gironde, 15 000 € par le CHS du Ministère et 15 000 € par la Direction, dans le cadre des regroupements du communal des Trésoreries de St Médard, du Bouscat sur la Trésorerie de Blanquefort. Cette étude, menée conjointement par l'Administration, les agents et le cabinet privée Ergnova arrive à son terme. Le dernier groupe de travail de suivi de cette étude se tiendra le 3 juillet pour donner les conclusions définitives de méthodologie, en présence des Organisations Syndicales. Les résultats auront valeur d'exemple pour les restructurations des autres trésoreries de la CUB.

La CGT demeurera vigilante quant aux futures restructurations à venir.

**Point sur le CSRH des douanes :** Dans le cadre de l'étude ergonomique concernant ce nouveau

service, le prochain comité de suivi aura lieu le 26 juin à l'hôtel des douanes.

Trois groupes de travail ont eu lieu, conduits par la société prestataire INDIGO, ils concernaient :

- les congés maladies,
- les avancements de carrière,
- les aspects matériels.

Les services de l'hôtel des douanes qui ont été impactés par l'installation du CSRH ont été associés à l'étude (condition posée par la CGT).

L'étude sera clôturée le 09 juillet.

La direction prévoit de demander l'avis du CHSCT sur la création de ce nouveau service le 18 septembre prochain: il sera temps maintenant que les agents sont installés et que tous les déménagements ont été effectués !

Nous soulignons que depuis que le dossier a été présenté au CHSCT33 en juillet 2013, le projet n'a cessé de prendre de l'ampleur à mesure que les contraintes – qu'on pouvait se figurer – se faisaient jour. Ceci explique l'adjonction de deux nouveaux sites extérieurs à l'hôtel des douanes non prévus originellement qui sont situés rue Bourbon à Bordeaux ainsi qu'au Bouscat (local servant de stockage des archives).

Les agents devront s'adapter à une situation qui n'a pas été préalablement étudiée par le CHSCT.

Une visite de sites est prévue le 27 juin prochain mais elle n'intégrera pas le local du Bouscat la direction prévoyant juste un dossier avec des photos...

Ce dossier immobilier sera complété par une fiche métier qui présentera l'organisation et le rythme de travail concernant ce site déporté où aucun agent ne travaillera en poste fixe.

L'inspecteur santé et sécurité au travail a visité le site du Bouscat et a mis en évidence les contraintes suivantes :

- créer une issue de secours (le propriétaire s'y est engagé),
- assurer un chauffage efficace du local dont les mensurations sont conséquentes (6 mètres de hauteur de plafond , 1800 mètres cubes),
- aménager les sanitaires,
- créer une base-vie si des agents doivent demeurer sur place plusieurs heures,
- assurer un éclairage efficace.

Nous n'avons pas eu jusqu'à présent l'estimation du coût supplémentaire induit par l'extension du CSRH hors des murs de l'hôtel des douanes mais malheureusement le coût humain risque d'être supérieur eu égard à la méthode employée qui a vu le CHSCT dépossédé de son rôle consultatif en amont du projet.

Nous avons fait remarquer au représentant des douanes que nous exigeons des explications détaillées concernant l'évolution de l'organisation du travail suite à l'apparition du nouveau site du Bouscat avant d'émettre un avis en CHSCT sur ce dossier.

### **Point d'actualité sur les travaux de désamiantage de la Cité**

Le retard de 2 mois demeure et semble irrésorbable. Concernant le socle (rdc de la Cité), une demande de financement a été produite à France Domaine. La Direction est toujours dans l'attente d'une réponse.

### **Les Représentants du personnel CGT au CHSCT,**

Arnaud CHASSAING, titulaire

Bruno MARRIER, titulaire

Frédéric MANCINI, suppléant

Pascal CABIANCA, suppléant

Expert : Agnès RAGARU et Christophe LARROUDE



**Déclaration des représentants CGT au CHS-CT 33  
CGT FINANCES PUBLIQUES DE LA GIRONDE  
SNAD CGT Section de Bordeaux**

Bordeaux, le 24 juin 2014

Monsieur le Président,

La Cgt dénonce une nouvelle fois les dysfonctionnements du CHSCT de Gironde et des groupes de travail / Commissions qui s'y rattachent et vous demandent de vous conformer aux rappels figurant dans la note d'orientation 2014 du secrétariat général : "*Vous veillerez au respect de convocation et de transmission des documents et à répondre ou à organiser la réponse aux propositions formulées par les représentants des personnels dans le délai maximal de deux mois*". Nous en sommes loin même si nous notons des progrès significatifs (envoi d'un jeu de documents papier par OS).

- Concernant, tout d'abord, l'envoi des documents. La Cgt exige à nouveau, tout comme cela a déjà été demandé par notre organisation et par l'ensemble des OS, que soit envoyé l'ensemble des documents en une seule fois, au moins 15 jours avant la tenue des réunions (qu'il s'agisse d'un CHSCT plénier ou d'un groupe de travail). Cela est indispensable afin de garantir une préparation en amont de qualité. Or, pour la réunion de ce jour, aucun document ne nous a été remis avant le 13 juin courant, soit il y a dix jours à peine.
- Et encore, nous ne parlons que des documents effectivement envoyés. Ainsi pour nombre de points interdirectionnels de l'ordre du jour, seul des dossiers partiels nous ont été adressés.
- Enfin, s'agissant des documents adressés, nous souhaiterions un bordereau récapitulatif des pièces relatives au sujets de l'ordre du jour ;
- Nous demandons également que soit envoyée dans le même temps une convocation officielle avec copie pour les chefs de service (article 4 du règlement intérieur).
- Concernant les groupes de travail dénommés "commission budgétaire" ou "immobilière", nous rappelons, que conformément à l'article 26 des CHS-CT, et comme cela avait déjà été rappelé lors de la séance de septembre 2013, les débats ne doivent pas donner lieu à vote et doivent faire l'objet d'un relevé de conclusions qui permette à chaque organisation syndicale de reprendre la main, en CHS-CT, sur un projet qui n'aurait pas été retenu en groupe de travail ;
- La Cgt dénonce aussi, les ordres du jour des CHSCT ou groupe de travail beaucoup trop chargés et qui ne permettent pas de traiter correctement des sujets importants en totalité. La Cgt demande aussi que l'ensemble des réunions se tiennent au plus proche des plages horaires variables dans le respect des contraintes de chacun. Même si pour cela, un CHS doit se tenir sur 2 jours.

Pour la réunion de ce jour, nous vous informons d'ores et déjà que nous quitterons la salle à 17 h quitte à ajourner l'examen de certains dossiers car nous n'entendons pas non plus en bâcler l'examen.

Nous vous demandons de veiller à faire respecter ces règles et ces principes qui garantissent la sérénité des débats et la qualité du dialogue social.