

Comité technique du 3 octobre 2017

La BEAT-Attitude !

Après quelques réponses du DI aux déclarations préalables de la CGT et de la CFDT ([lire ici notre déclaration préalable](#)), les représentants du personnel ont évoqué la situation du centre d'expertise de Blagnac et fait ressortir les difficultés que rencontraient quotidiennement les collègues de ce service. L'accent était alors mis – puisque le sujet de ce CTSD portait essentiellement sur le bien-être au travail – sur la fatigue et l'usure dont témoignent actuellement les agents. La réponse du DR de Toulouse a dépassé nos espérances : « le ratio effectifs/charge de travail est tout à fait favorable dans ce service », s'est-il rengorgé, pas peu fier d'afficher sa BEAT-itude.

I. Approbation du PV du 27 avril 2017

Après demande d'adjonction de remarques non reprises, notamment (et peut-être n'est-ce pas anodin) celle du SNAD-CGT suivant laquelle la transformation du Bureau Blagnac-Aéro en centre d'expertise emporte des changements substantiels dans l'organisation et le fonctionnement de la structure qui justifient une demande d'avis du comité technique,

Le PV a été adopté à la majorité (CGT, CFDT, USD-FO).

II. Engagement de la démarche « Bien-être au travail » (BEAT)

Le point principal de ce CTSD était pour le DI d'obtenir l'assentiment des syndicats pour la mise en place d'une démarche « Bien-Être » au travail (BEAT) avec la mise en place d'un comité de pilotage.

C'est quoi la BEAT ? Une expérimentation qui date de novembre 2013 et qui n'est toujours pas généralisée au sein de la DGDDI, déjà cela donne une idée de l'importance que veut accorder notre hiérarchie au Bien-Etre au Travail.

Alors, sous un bel habillage, le DI a tenté de nous vendre son produit. Mais nous n'avons pas été dupes, il n'a suffi que de 2 questions :

« Quel sera le nombre de services concernés par cette mesure ? »

« Quels moyens financiers allez-vous mettre dans cette expérimentation ? »

pour que le ton soit donné...

Réponse du DI : « très peu de moyens ». S'agissant du nombre de services, nous avons compris de ses contorsions que ce serait au mieux un service sur toute l'interrégion.

Nous avons rappelé que ce qui s'impose aux administrations, depuis la signature de l'accord Fonction Publique sur les RPS d'octobre 2013, c'est une évaluation systématique de ces risques, son intégration dans le DUERP et les plans d'action qui en découlent. Le caractère impérieux et prioritaire de la

démarche a été rappelé par les circulaires du Premier ministre ([20 mars 2014](#)) et du ministre de la Fonction publique ([20 mai 2014](#) pour la FP d'Etat).

On ne devrait donc plus en être à la « phase expérimentale de consolidation des outils » mais dans une phase de généralisation de l'évaluation des RPS auxquels sont confrontés tous les services.

D'ailleurs les « expérimentations » déjà conduites dans les interrégions de Nantes, Bordeaux, Dijon, Rouen, Metz... n'ont pas produit de bien grands résultats pour autant que nous sachions.

Ce que nous demandons, c'est l'évaluation des RPS telle que prévue dans l'accord Fonction publique dont la CGT est signataire. Pas question pour nous de participer à une mascarade qui est surtout la phase finale d'enterrement du processus d'une évaluation dont la direction générale ne veut absolument pas.

Même sketch pour les indicateurs sociaux que la DGFIP produit depuis plus de six ans, que nos directeurs sont censés présenter annuellement en CT depuis 2014, et qu'on attend en vain. On ne peut pas dire que notre administration soit simplement réticente, elle est juste debout sur les freins.

Pour nous, le dialogue sur cette question passe par la remise des indicateurs sociaux qui nous sont dus. Mais tout ce que souhaite le DI, c'est que chaque OS désigne un représentant et « le mieux ce serait que ce soit celui qui est mandaté en CHSCT ». Sans vouloir s'immiscer dans la vie interne des syndicats, bien entendu ! Pour nous ce COPIL – comme tous les comités de circonstances – est une instance qui phagocyte le travail des instances statutaires. Ce n'est pas admissible.

Après une suspension de séance demandée par la CGT et consensus entre toutes les OS, nous avons demandé la mise au vote de la délibération suivante :

"Approuvez-vous l'engagement de la démarche BEAT dans la DI d'Occitanie et la mise en place du comité de pilotage"

A l'unanimité les représentants du personnel ont désapprouvé cette démarche.

Cela n'empêchera pas notre DI de persévérer... Puisqu'il nous annonce qu'il enverra quand même une invitation aux OS !

III. Présentation des Plans annuels de prévention des Directions

Rappelons que ces plans ne sont présentés au CTSD que pour information : les maîtres d'œuvre, sur cette partie, ce sont les CHSCT. Las, dans la DI, seul celui de Perpignan a été adopté à l'unanimité. Ceux de Montpellier ont été rejetés, dont celui de Montpellier DR à l'unanimité. Sur ces deux PAP, la CGT avait des [exigences précises](#). Celui de Toulouse a été adopté malgré le vote défavorable des mandatés CGT du fait de la non-prise en compte de risques graves, notamment RPS, pourtant repris dans les DUERP.

En fait, tout se passe comme si l'administration ne faisait figurer dans ses PAP que les problématiques auxquelles elle pense pouvoir remédier. Un peu comme si un médecin refusait de prendre en charge un malade parce qu'il ignore le traitement à lui prodiguer. C'est stupide et cela discrédite la démarche auprès des agents qui considèrent que les situations d'expositions qui les font le plus souffrir sont niées (inflation réglementaire, complexité du travail, charge de travail du fait des réductions d'effectifs, prolifération d'applications informatiques, pression des résultats, tensions interpersonnelles, harcèlement, formation inadaptée ou inaccessible, absence de communication dans les services...).

Nous demandons avec constance que soient communiqués aux CHSCT les déclarations d'accidents du travail et de maladie professionnelle ainsi que les fiches de signalement et les FIS et les compte-rendus des observatoires régionaux de sécurité où les OS ne siègent pas et qui sont pourtant bien

utiles pour évaluer ces professionnels (cf. calcul taux d'accidentologie dans les états Mathieu).

Aux questions posées sur les relogements en vue de services du Tarn et du Gers, le DI est dans l'attente des propositions du SDIR. Les services de Gaillac, Albi et Auch devraient être relogés au sein de la DDFiP. Si pour Gaillac, le relogement dans des locaux fonctionnels est une nécessité, pour Albi et Auch, c'est une nouvelle contrainte qui va être imposée aux agents du fait du déménagement des divisions qui densifiaient les locaux et dans un contexte où ils sont en plein désarroi du fait du retrait de leurs missions (après la TGAP, les céréales, la TSVR et les remboursements TICPE, on vient de leur enlever la gestion des débits de tabacs et la fiscalité énergétique). On comprend le parti-pris du DR de Toulouse fier qu'aucun risque ne figure en A parce que « ce serait un risque mortel qui justifierait qu'on arrête la mission (ou le processus) » : il s'agit de casser le thermomètre, pas de faire baisser la fièvre. C'est avec un bilan bien lourd que ce directeur va partir. Espérons pour lui qu'aucun drame ne viendra le rattraper.

IV. Questions diverses

- Les affectations des agents de la RR : la date de leur information sera juste après la dernière CAPC de mutation (soit juste après le 19/10) ;
- La formation pour les agents nouvellement affectés au centre d'expertise et qui souvent ne connaissent pas les fondamentaux douaniers... Elle se fera en liaison avec la DG et la DNRFP (dont deux formations au titre de l'expertise) et sera adaptée aux métiers (c'est heureux !). C'est une bonne chose que les agents passent 4 ou six mois sans formation dans le service... ils n'en auront que plus d'appétit ensuite pour apprendre (dixit le futur chef de l'ENDLR qui a une conception toute personnelle de la pédagogie) ;
- Pour les chiens privés d'anti-parasitaires et de vermifuges... ce serait la direction générale qui, se replongeant à l'occasion de l'été dans un BOD der 1995 aurait trouvé utile de rappeler cette exclusion qui serait prévue par un décret (non cité par le BOD au demeurant et dont nous avons demandé les références). Dans le contexte interrégional grippe-sous que l'on connaît, nous avons quelques doutes. Nous trouvons scandaleux d'économiser quelques malheureux sous sur la santé de nos collègues à 4 pattes (les parasites peuvent occasionner des maladies incapacitantes pour une longue durée voire mortelles) ou de payer une visite supplémentaire chez le vétérinaire quand l'infestation s'est produite – et dire qu'on parlait aujourd'hui de prévention !
- S'agissant des boissons chaudes – notons au passage que pour le coup il existe une note DG très claire sur laquelle notre DI n'hésitait pas à s'asseoir – nous avons appris en séance que l'allocation avait été maintenue pour la BSE de Porta et rétablie à la BSI de Bourg-Madame. Le DI prétend que cela résulte de l'écoute qu'il a eue sur cette question... que ne nous l'a-t-il pas fait savoir aussitôt ? De toutes façons, on est loin d'une restauration de ce qui devrait être pour toutes les brigades exposées au froid.
- Des problèmes de communication (zones blanches) ont été soulevés. L'administration a confirmé que les technologies actuellement utilisées ne permettent pas de solution. Dans l'attente de la mise en place annoncée d'un nouvel outil, l'administration entretient le matériel actuel.
- Le DR de Montpellier a été interpellé sur le problème du manque d'effectifs au bureau de Sète. Il a répondu que le service dans son ensemble était en période de réorganisation interne, il n'a pas exclu l'arrivée prochaine d'un agent.
- La fermeture à tout va des services publics dans les petites communes a des conséquences ubuesques pour notre administration aussi. C'est ainsi que les services de Porta qui décaissaient sur le bureau de Poste de l'Hospitalet se trouvent contraints d'aller jusqu'à Font-Romeu pour faire cette opération.

- La question de l'avancement de la réforme CROC/CRPC a été posée. Le DI s'est dit en attente d'instructions de la DG.
- Nous demandons que le DI nous tienne informés des mouvements internes au sein de la DI.
- A propos de l' ISA , le DI avait déclaré lors du CTSD du 04 juillet qu'il interrogerait la DG/A3 pour avoir la liste des aéroports concernés et avoir les critères d'éligibilité. A ce jour, il attend la réponse.
- Nous demandons des nouvelles de nos deux collègues de Mende. Ils sont actuellement en formation à l'école de la DGFIP à Clermont-Ferrand pour une durée de 6 semaines. Ils seront affectés tous les deux au SIE de Mende à partir de mi-novembre. Le DR nous dit qu'il prendra contact avec le DDFIP au moment de leur prise de fonction. L'ISST du CHSCT 34 s'est engagé à suivre ces deux collègues durant leur détachement.

Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite :

Prendre contact

Me syndiquer

Signature :

Nom :

Service :

Indice :

Adresse

Prénom :

Téléphone contact :

Mail :

Ville :

DI et DR de Montpellier : Laurence GRANGE, 06.27.86.26.20 (tazlolo34@yahoo.fr)

DR Toulouse et DNSCE : Thierry BERGES, 34 avenue des Pyrénées,
31 270 Frouzins (thierry.berges@douane.finances.gouv.fr)

DR de Perpignan :

Noël CHANUDET, BSI PERPIGNAN, 3 avenue de Rome, 66031 Perpignan
(noel.chanudet@douane.finances.gouv.fr) ;

Linda SAGUE, BSI LE PERTHUS, Plateforme autoroutière, 66480 Le Perthus
(linda.thuillier@douane.finances.gouv.fr)

Bulletin
à renvoyer à :

