



Sections des douanes CGT  
de l'interrégion de Nouvelle Aquitaine

## **COMPTE-RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE DU CSA DU 10 SEPTEMBRE 2024**

### **MAIS QUI SE SOUCIE DE NOUS ?**

*Cette réunion faisait suite au report de la séance initiale, prévue le 4 juillet dernier, à la demande des représentants des personnels CFDT-CGT-UNSA et Solidaires suite à la dissolution de l'assemblée nationale et à la vacance démocratique qui en a découlé.*

*Une nouvelle fois comme en mars dernier, nous avons déploré l'absence du Médecin du Travail et de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail mais aussi du Directeur Interrégional pris par un conseil d'administration à Montreuil.*

*Absent également, les chefs de service du CSRH et de la RI alors que le programme de prévention était à l'ordre du jour pour leurs services.*

*Autant dire que l'adjoint au DI a dû parfois se sentir bien seul pour répondre aux préoccupations des représentants des personnels.*

En réponse à notre déclaration préalable (lire [ici](#)), sur la question de l'étude ergonomique qui doit se pencher sur le sort des agents des CVC, l'adjoint au DI nous apprend que deux ergonomes du ministère se déplaceront la semaine prochaine à Saintes et à Jonzac pour prendre en compte la situation des collègues.

Pour la CGT, l'expertise certifiée votée par la FS de site était le bon levier pour poser un diagnostic sur le mal être des agents des trois CVC et faire des propositions pour améliorer la situation.

En effet, elle aurait conduit à l'intervention d'une société indépendante spécialisée, experte en risque psycho-sociaux, et reconnue par le ministère du travail.

Dernièrement, un agent du CVC de Jonzac a été victime d'un grave accident de santé.

Pour la CGT, la situation dans ce centre qui a perdu la partie gestion des opérateurs a forcément pesé sur l'état de santé de notre collègue.

La responsabilité de la direction qui n'a pas voulu retarder la bascule du transfert après l'intervention des ergonomes est aujourd'hui engagée.

Sur la question de la brigade de Cambo, le Président nous informe que le psychologue nouvellement recruté a conduit récemment des entretiens individuels.

Là aussi, nous considérons que l'analyse de la situation doit être réalisée par un intervenant extérieur indépendant comme cela a eu lieu avec succès dans d'autres services où le mal être des agents demandait une prise en compte (CSRH, centre de viticulture de Langon).

Pour la CGT, le psychologue, parce qu'il doit rendre des comptes à la direction, n'est pas le mieux placé pour exercer cette mission.

D'ailleurs, la direction refuse de nous communiquer sa lettre de mission dans le cas d'espèce.

Sur le fonctionnement de l'instance, nous demandons comme c'est prévu par les textes que l'ordre du jour soit co-construit avec les représentants des personnels via le secrétaire de l'instance.

Enfin, un assistant de prévention à plein temps va prochainement prendre ses fonctions à Bordeaux.

**1- Approbation du PV de la séance du 26 mars 2024** : le PV est approuvé à l'unanimité

**2- Observations portées sur le registre santé et sécurité au travail, accidents de service, bilan et traitement des signalements :**

Pas d'observation signalée par les agents dans le ressort de la FS ni de fiche de signalement.

Sur les six accidents de service relevés, un seul a donné lieu à des jours d'arrêt de travail.

Les accidents concernent majoritairement des chutes de personnes ou d'objets (4), un accident de circulation et un accident lors d'une opération de manutention.

La FS tient compte des risques qui ont conduit à ces accidents lors de l'élaboration du plan de prévention et pour orienter les dépenses et les formations ( achat de matériel pour faciliter la manutention, formation gestes et posture, achats de sacs trolley pour les déplacements...).

**3- Examen des DUERP ( Document d'évaluation des risques) et du PAP (Programme Annuel de Prévention) des services de la DI :**

Le conseiller de prévention revient sur la simplification des critères permettant la classification des risques.

Il existe trois niveaux de gravité pondérés par trois niveaux de fréquence et ensuite il y a un questionnement sur la maîtrise du risque par trois niveaux également.

Cette cotation conduit à définir trois niveaux de risques :

Priorité 1 : risque conduisant à prendre des mesures de façon urgente

Priorité 2 : risque conduisant à prévoir des mesures à moyen terme

Priorité 3 : risque faible

Pas de risque priorité 1 dans le DUERP cette année.

Tous les risques priorité 2 sont dans le PAP.

Les risques suivants ont été identifiés pour les services :

- Service PLI : travail soutenu sur applicatif, utilisation du palan
- RI : augmentation et complexification des tâches, RPS, travail sur écran et sécurisation de l'emploi
- SGI : travail isolé, risque hygiène
- CSRH : 6 risques priorité 2 et 5 risques priorité 3,

- RH : fauteuils à remplacer,
- tous les services, déplacement domicile/travail,
- environnement thermique à l'Hôtel des douanes

La direction rappelle les achats de matériels réalisés par la FS pour limiter les risques pour les agents du musée . L'agent qui travaille seule dans les combles pourra bénéficier du dispositif personne isolée (bracelet d'alerte), un lavabo mobile a été financé ainsi qu'une table élévatrice.

Au local de stockage du Bouscat, les agents du CSRH ont été destinataires d'un escabeau et de chaussures de sécurité.

Au service RH, les fauteuils ont été remplacés.

Des sacs à roulettes ont été fournis pour transporter les matériels lors des déplacements domicile-travail pour les agents en télétravail.

Pour limiter le risque lié à l'ambiance thermique à l'hôtel des douanes, en l'absence de climatisation, des appareils mobiles de la marque DYSON permettant de rafraichir l'air ont été fournis aux agents.

Cependant, l'efficacité des ces appareils étant relative, il faudra, avant toute commande supplémentaire, rechercher des modèles plus performants.

Durant l'été, pour les agents qui n'avaient pas pu bénéficier de ces appareils, des ventilateurs classiques ont été fournis à la demande des représentants des personnels.

**La CGT pointe les lacunes au niveau des risques identifiés et des actions proposées :**

- **RI : inadéquation charge de travail-effectifs et manque de réunions de service alors que le service est restructuré,**
- **manque proposition d'aménagements d'horaires lors des fortes chaleurs à l'Hôtel des douanes,**
- **absence du risque de reconnaissance indemnitaire pour les agents du CSRH,**
- **problème du ménage (volet d'heures insuffisant) à l'Hotel des douanes,**
- **sécurisation du bâtiment INSIGHT : absence de contrôle à l'entrée du bâtiment,**
- **absence de prise en compte du risque d'isolement lié au télétravail : pas de mention de la journée de présence hebdomadaire commune à tous les agents,**
- **absence de prise en compte du risque trajet domicile-travail dans le PAP,**
- **absence de ligne concernant les représentants des personnels alors que leurs prérogatives et leur temps à disposition pour préparer et rendre compte des instances sont mis à mal.**

De plus, nous demandons un point lors de la prochaine FS sur le rattrapage des visites médicales, plusieurs agents en surveillance n'ayant passé aucune visite depuis plus de deux ans.

**Eu égard aux risques et aux mesures de prévention ne figurant pas dans les documents remis, la CGT et les représentants de personnels CFDT, Solidaires et USD-FO émettent un avis défavorable sur le DUERP et le PAP présentés.**

**L'UNSA s'abstient.**

**4- Point d'information sur le dispositif d'accompagnement lors d'un évènement grave :**

Le guide en question vient après celui qui décrivait le dispositif expliquant comment agir lors d'un évènement grave (FS de mars 2024), la fiche outil correspondante ayant été mise à jour le 18 juillet dernier et ayant été diffusée à tous les agents.

Les évènements en question sont très divers: agression, braquage, prise d'otage, suicide ou tentative de suicide, accident ayant entraîné un décès ou des blessures graves, décès brutal, attentat, alerte à la bombe, incendie, explosion...

Le dispositif décrit la façon d'accompagner les agents victimes ou témoins de l'évènement pour éviter que se développent ou pour limiter les risques post-traumatiques.

Dans ce document de 31 pages, est décrit le dispositif à mettre en oeuvre sous la responsabilité du chef de service (ici on entend par chef de service le DI), le rôle de l'échelon directionnel et local et des différents acteurs.

Le médecin du travail pilote et coordonne le dispositif.

**Nous insistons pour que les chefs de proximité soient formés à ce dispositif de façon à se l'approprier.**

#### **5 – Examen des propositions de dépense :**

Concernant les formations, toute l'enveloppe a été consommée.

Du fait de l'anticipation des dates et de la publicité des formations qui a été faite, il y a bien plus d'inscriptions au formation ( 170 en 2024 contre 69 en 2023) et donc bien plus d'agents ayant suivi ces formations ( 58 en 2024 contre 25 en 2023).

Ces formations doivent être dispensées au plus près des agents.

Le solde de l'enveloppe budgétaire pour les dépenses de matériels s'élève à 3 231,53 euros.

**La première proposition de dépense concerne 4 distributeurs de gel hydroalcoolique pour les agents du CSRH.**

Il correspond au risque de contagion via les surfaces de travail.

Les représentants des personnels s'étonnent du prix unitaire excessif des distributeurs et demandent des devis supplémentaires.

Selon l'APMP, la FS est contrainte de passer par l'organisme habilité c'est à dire l'UGAP et par le marché public.

Par ailleurs, le Président rejette notre proposition, pourtant fondée, de co-financement.

**Comme il s'agit de maîtriser un risque signalé dans le DUERP, nous votons POUR la dépense toute en dénonçant l'obligation qui nous contraint de choisir un matériel plus coûteux et qui ponctionne excessivement le budget alloué à la FS.**

**La seconde dépense présentée concerne une table élévatrice pour les agents du Musée et de la brigade, dépense sollicitée par la conservatrice.**

**La dépense est validée par les représentants des personnels.**

A l'issue du vote, le reliquat disponible s'élève à 1000 euros.

L'achat de supports rectangulaires pliables pour PC est envisagé pour utiliser ce solde.

Les représentants des personnels demandent de varier les achats avec des tapis de souris ergonomiques, des sacs trolley...

## **6- Rapport de visite de l'Hôtel des douanes de Bordeaux par une délégation de la Formation Spécialisée :**

Cette visite a été réalisée le 27 juin 2024 suite à la réinstallation de plusieurs services au sein de l'Hôtel des douanes de Bordeaux pour vérifier si les conditions de travail des agents ayant déménagé sont satisfaisantes.

**Le rapport des représentants des personnels a signalé les priorités d'action suivantes suite à cette visite :**

- Prévoir la visite de l'ISST pour les sujets ayant trait à l'évacuation des agents et à la signalétique amiante**
- repenser l'affectation des bureaux eu égard aux contraintes métiers en considérant les surfaces des salles de réunion nouvellement créées**
- Poursuivre l'équipement des agents dans les services en tenant compte des constatations opérées lors de la visite y compris dans les douches et les vestiaires**
- rendre plus attrayant le local social et améliorer les espaces dans les étages où les agents peuvent déjeuner**
- Prendre en compte la surcharge de travail au service caution de la RI**
- prévoir des goulottes dans l'ensemble des bureaux où des cables courent**

A la demande du représentant de l'UNSA, une ligne mentionnant la nécessité de mettre en place le tri sélectif au sein de l'Hôtel des douanes sera ajoutée au rapport.

Suite à l'envoi de ce rapport, la direction a débuté des actions pour améliorer les conditions de travail des agents au sein de l'Hôtel des douanes : ajout d'une table dans le local de repli du second étage, rénovation de la salle de bains du 1<sup>er</sup> étage, signalétique des marches à l'entrée de certaines pièces, identification des salles de réunion, aménagement de l'espace au rez de chaussée de la salle de conférence. D'autre part, l'espace de repli utilisé par les agents de la RI sera équipé de cloisons mobiles.

Nous avons aussi demandé que le psychologue puisse disposer d'un bureau particulier pour des questions de confidentialité.

A ce stade, la direction ne l'envisage pas.

Selon le Président, il peut s'isoler dans la salle de réunion en face du bureau qu'il partage avec le conseiller de prévention et prendre ses RV à l'extérieur quand cela s'impose.

Les représentants des personnels ont aussi constaté que les moustiquaires financées par la FS avaient été mal posées.

La société a prévu de repasser pour poser des agrafes et du silicone sans coût supplémentaire. D'autre part, un traitement anti-moustiques a été réalisé.

**Comme nous le demandions, une visite de l'ISST sera aussi réalisée prochainement.**

Nous demandons à la direction d'actualiser le document en y portant les actions déjà réalisées et celles restant à effectuer.

#### **7- Point d'information sur le dispositif de recueil et de traitement des signalements:**

Les chefs de service ont été formés. A l'occasion des réunions de service, les agents vont être informés du dispositif.

Deux types de dispositifs existent dorénavant :

- un dispositif interne pour les violences verbales, physiques, le harcèlement moral et sexuel, les actes de discrimination, les agissements sexistes ou sexuels et toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et les atteintes à l'intégrité physique et morale,

- un dispositif externe prévoyant l'intervention d'une cellule ministérielle pour les cas d'harcèlement sexuel, les actes de discrimination et les agissements sexistes ou sexuels et toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

**La CGT déplore que les représentants des personnels en FS soient désormais exclus du traitement des signalements et qu'ils ne soient destinataires que des bilans des traitements des fiches.**

**Une nouvelle prérogative qui nous échappe !**

#### **8- Tableau de suivi :**

Dans ce tableau sont reprises les demandes des représentants des personnels ainsi que les réponses de la direction.

Beaucoup ont reçu une issue favorable.

En revanche, l'étude réalisée par un acousticien dans les open-space du CSRH conclut à l'absence de nuisance pour les agents.

Un comble quand on considère les conditions de travail des agents dans ces espaces.

Nous demandons que la direction fasse machine arrière et décrète la fin des open space dont la majorité des agents se plaint .

S'agissant de la demande d'un fourgon trois places pour la BHR, le constructeur a refusé la transformation, trop contraignante réglementairement selon lui.

Concernant la mise aux normes des salles de retenue, la direction se borne à l'installation de boutons d'appel à l'intérieur des cellules. Nous reviendrons sur le sujet tout comme sur celui de la rénovation des vestiaires de la brigade de Bordeaux.

## **9- Questions diverses :**

Nous demandons au Président d'orienter les agents vers le dispositif officiel des fiches de signalement qui offre la possibilité pour l'agent accusé de se défendre au lieu de favoriser la transmission de courriels à la direction comme nous avons pu le constater récemment.

Local syndical au sein du bâtiment INSIGHT : il convient d'indiquer au représentant des personnels où il se trouve et de l'équiper.

Nous demandons une nouvelle fois à la direction que celui de l'hôtel des douanes soit équipé d'un poste de travail, d'un téléphone fixe et d'une unité centrale relié à une imprimante ainsi que l'apposition sur la porte d'une affichette signalant s'il est libre ou occupé.