



Montreuil, le 26 mars 2010

Compte rendu instance de concertation DG 19 mars 2010

Une instance de concertation DG a eu lieu, à notre demande, le 19 mars 2010.

Elle portait principalement sur le Document unique sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les actualités des services de la DG.

Le DUERP et les conditions de travail

Le DUERP est une compilation et une hiérarchisation des risques identifiés par les agents. Il est assorti d'un projet de programme annuel de prévention pour l'année 2010. (ci-joint)

L'exercice est cadré au niveau ministériel et a été lancé à la DG depuis mai 2009.

Ce DU a été préalablement soumis à la DPAEP, au médecin de prévention et à l'inspecteur Hygiène et Sécurité.

Ce Document Unique sera examiné en CTPC de la centrale à Bercy prochainement puis en CHS de la Centrale dans un deuxième temps.

Nous avons demandé que le facteur **stress** et transport soit inclus dans ce Document unique. Nous nous sommes appuyés sur ce point, sur une étude récente du cabinet Technologia sur le transport et le stress (ci-joint). Cette étude montre que le transport (et ceci particulièrement en île de France) entraîne un stress rarement pris en compte par les directeurs de ressources humaines (DRH). Ce cabinet préconise d'ajouter à tous les Document unique le facteur stress et transport. La DG ne veut pas innover en la matière...

Plus généralement, la réponse au stress apportée par la Direction (méthode de développement personnel) n'est pas suffisante pour nous. La Direction le conçoit également. Mais elle n'a que cette solution ministérielle à nous proposer.

Par ailleurs, elle ne veut pas élever le niveau de gravité du stress par peur de la comparaison avec les autres DG.

En réponse à nos critiques sur la charge de travail, la direction nous explique que les services de la DG sont soumis à des contraintes intrinsèques à une direction d' « Etat major ». La gestion du temps est différente des autres services de part un calendrier serré.

Pour nous, ça n'exclut pas d'avoir des **conditions de travail corrects**.

Sur ce sujet, nous avons évoqué le fait que des réunions tardives non prévues à l'avance peuvent perturber la vie familiale.

Nous avons souligné également que la multiplication des applications informatiques pour des agents « généralistes » peut laisser les agents désorientés. La direction nous répond qu'elle développera des formations dans ce sens.

Le référentiel de contrôle interne comptable (RCIC) nous paraît particulièrement abscons. La direction mettra en place un plan de formation au RCIC. Nous demandons en plus une simplification et une adaptation sur le modèle d'autres administrations.

Nous avons évoqué le fait qu'il y a parfois un changement rapide du portefeuille de la fiche de poste. Pour la direction, ce n'est pas une pratique courante.

Selon la DG, il n'y a pas de refus du temps partiel et les agents ont droit à leur congé comme dans tous les services.

Nous avons soulevé les nouvelles contraintes liées à la messagerie et au téléphone. La DG propose des formations sur la gestion de son temps de travail. Nous demandons également de revoir la lourdeur du circuit des mails.

Nous demandons que la DG laisse les agents aller sur le terrain quelques jours concernant le projet sur lequel il travaille.

Nous avons également rappelé que le travail des rédacteurs s'est accru sans que les effectifs soient revus à la hausse.

Sur le sujet « brûlant » des **effectifs**, la DG nous annonce (enfin...) le nombre de perte d'emplois : entre 2008 et 2010, **30** postes ont été supprimés.

La disparition d'Eurodouane y a participé à hauteur de 8 agents.

Pour la direction, la contribution de la DG est donc « mesurée ».

La DG continuera à supprimer des emplois à la DG dans les mêmes proportions qu'auparavant. Il y aura notamment des suppressions de postes liés à la mise en route du progiciel CHORUS (6 agents en moins sur la DG).

Il n'y aura, par ailleurs, aucun départ contraint pour les services impactés par la mise en place de CHORUS. Il y a une possibilité de réemploi à la DG des agents sur d'autres tâches et également une possibilité de départ sur le centre de services partagés (CSP) de Paris ou de Lyon avec priorité et une prime de restructuration.

Les bureaux C3 et B2 sont directement concernés.

Il y aurait une vingtaine de paris spécial affecté à la DG.

Le turn over externe est assez important d'après la direction : 30 à 40 agents partent par an.

Une information sur la rotation dans les services, le taux de mutation interne et le taux de demande de mutation externe sera fournie aux OS.

Actualité sur les Problèmes techniques et pratiques concernant l'immeuble :

- Il y a un problème d'étanchéité aux 4 ème et 5 ème étage du toit terrasse.
- Le problème de climatisation/chauffage sera réglé.
- L'odeur dans l'aire de livraison/ventilation est prise en compte.
- Une signalétique extérieure dans la rue des deux communes sera ajoutée pour sécuriser un peu plus les abords.
- Le parking à vélo demandé depuis 3 ans n'est toujours pas mis en chantier.
- Les murs mitoyens seront bientôt ravalés.
- La nacelle pour nettoyer les vitres est dangereuse, elle sera remplacée.
- Le problème des stores mal positionnés sur certaines fenêtres sera résolu.
- Le portail d'accès est défectueux car il a été mal conçu. Il sera bientôt remplacé ;
- L'odeur persistante du hall d'entrée restaurant a été prise en compte.

La DG rappelle que les agents peuvent appeler le **8200** en cas de problème.

Actualité des services de la DG

Gestion des badges, badge et badgeuse :

Le marché interministériel est arrivé à échéance. Les badgeuses seront donc changées. Les agents seront dotés d'une carte à puce sans contact unique pour l'accès au site et le pointage des heures. L'administration nous assure que les deux réseaux accès et badgeuse de pointage seront différenciés. Il n'y aurait pas possibilité d'établir un lien entre les deux ...

L'installation aura lieu au premier semestre 2010, avec 1 à 2 bureaux expérimentaux en premier. La formation gestionnaire se déroulera lors du 3 ème trimestre.

Tracfin :

Tracfin se voit renforcer de 15 agents supplémentaires. 10 agents seront logés au rez de chaussée à la place du SETICE*. Un escalier intérieur sera créé entre les deux étages afin de totalement sécuriser l'ensemble.

Service d'audit interne des RR :

Il y aura création auprès de l'Inspection des Services d'un service d'audit interne des Recette Régionale avec environ 5 agents A+ et A supplémentaires. Les agents seront installés au 4 ème étage au niveau B3 et B2 aile sud.

L'ACP de la Masse :

La Direction projette d'installer le service comptable de la masse, l'agence comptable principale (ACP) au 48, rue de Lagny à Montreuil, dans des locaux de 360 mètres carrés en location. 22-23 agents seront concernés par ce nouveau service.

* La mission du SETICE a été confiée à la nouvelle Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS)

France domaine doit d'abord accepter le projet courant de l'été.

Délégation relation internationale :

Une délégation relation internationale à la DG sera constituée avec les agents d'une grande partie de E1 et une petite partie de B3. Le but est d'avoir un pilotage mieux intégré des aspects internationaux hors de ceux communautaires.

La DG devrait former 5 agents par spécial au Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (CAMARI).

Le syndicat des douanes CGT et la fédération des finances CGT se sont donnés comme priorité le dossier des risques psycho-sociaux. Pour nous, la souffrance au travail est de plus en plus prégnante dans nos services. Nous intervenons de manière insistante à chaque instance institutionnelle et informelle pour rappeler notre exigence d'une prise en compte à la hauteur de ce problème.

Lors du dernier CNAS du 25 mars 2010, nous avons demandé que les risques psycho-sociaux soient à l'ordre du jour (en plus du CSHM). Nous avons insisté sur l'action la plus large possible de tous les acteurs de prévention et pas seulement de l'ergonome.