



## LES REPRESENTANTS CGT AU CHSCT

**Arnaud CHASSAING** Titulaire (DRFIP)  
**Bernard MOURGUES** Titulaire (DOUANES)  
**Frédéric MANCINI** Suppléant (DOUANES)  
**Cécile BAILHET** Experte (DOUANES)

**Olivier NEDOBEJKINE** Suppléant (DIRCOFI)  
**Axel ESCOT-SEP** Titulaire (DRFIP)  
**Christophe LARROUDE** Suppléant (DOUANES)

[cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr)  
[snad-cgt-bordeaux@douane.finances.gouv.fr](mailto:snad-cgt-bordeaux@douane.finances.gouv.fr)  
[cgt.dircofi-sudouest@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.dircofi-sudouest@dgfip.finances.gouv.fr)

## COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU CHSCT33 DU 04 NOVEMBRE 2016

### CSRH : les agents aussi ont un plan d'actions !

Cette séance était entièrement consacrée à la situation au CSRH des douanes et aux troubles psycho-sociaux dont souffrent les personnels de ce service.

Le chef de service, Monsieur L'HERMITTE était présent; il était assisté par le nouveau chef de centre M.LUCK et le directeur régional M.VENOT.

Suite aux multiples annotations sur le registre Santé et Sécurité au Travail qui témoignaient d'un niveau de stress élevé et de risques de burn out, la médecin de prévention assistée par la conseillère de prévention et la correspondante sociale ont conduit des entretiens collectifs avec les agents durant lesquels les personnels, tous volontaires, ont pu s'exprimer sur leurs conditions de travail.

La médecin de prévention est donc intervenue en début de séance sur le contenu et le sens de la démarche

L'expression des agents sur leur vécu professionnel a fait l'objet d'une classification en fonction des thèmes suivants : exigence du travail, exigence émotionnelle, autonomie et marge de manœuvre, rapport sociaux et relations au travail, conflit de valeur, insécurité de l'emploi.

Les différents troubles psycho-sociaux signalés au cours de ces entretiens trouvent leur source dans une charge de travail trop importante et un outil de travail inadapté : l'application SIRHIUS.

A ces facteurs de risques bien connus s'ajoutent des problèmes de communication avec la hiérarchie locale et le manque de communication entre les deux départements : carrière et rémunération et expertise et supervision.

Pour dépasser ces difficultés, les ressources identifiées sont : un collectif de travail soudé et la conscience professionnelle de tous les agents.

Suite à cette analyse, des préconisations ont été faites par le médecin de prévention qui ont servi de base à un plan d'actions décliné par la direction des douanes.

Après avoir remercié le médecin de prévention pour son travail qui a permis de synthétiser les sources du mal être que vivent les agents du CSRH, la CGT a une nouvelle fois dénoncé la méthode utilisée pour la création de ce service : pas de consultation des instances Hygiène et Sécurité en amont de l'établissement du CSRH à Bordeaux, pas ou mauvaise évaluation de la charge de travail, mise en place d'un outil de travail mal adapté à la mission, pas de fiches de poste préalable ni d'organigramme, de plan de formation spécifique pour ce nouveau métier, pas de régime indemnitaire...

Tout s'est fait et continue de se faire au fil de l'eau, en découvrant les contraintes à mesure qu'elles se présentent. Alors, certes la paye présente un faible ratio d'erreurs mais c'est au prix de la santé des agents et ça nous ne pouvons l'accepter.

Certaines des mesures présentées avaient déjà été mises en avant lors de l'étude ergonomique de 2014 et lors de la première vague d'inscription au registre de fin 2015.

Pour autant, nous ne disons pas que le plan d'actions ne servira à rien mais bien que ces préconisations auraient dû être pensées en amont (on ne joue pas avec la santé des agents) et qu'elles éludent les questions centrales du besoin en effectifs du service, de la reconnaissance de la technicité du travail effectué par les agents du CSRH et des carences de l'application SIRHIUS qui est arrivée au maximum de ces possibilités en matière d'automatisation.

Le chef de service revient alors sur les autres mesures annoncées lors du groupe de travail du 19 octobre dernier : étude comparative (dite bench marking, l'administration emprunte le discours des techniciens commerciaux) des différents CSRH du Ministère menée sous les auspices du Secrétariat général, audit externe de la sphère RH de la douane pour objectiver les besoins en effectifs, venue de la mission SIRHIUS le 07 novembre prochain et nouveau dispositif de la formation professionnelle.

S'agissant de la question indemnitaire, elle sera étudiée lors du 1er semestre 2017 conjointement avec celui des autres Services centraux créés dans le cadre du PSD.

Nous rappelons à M.L'HERMITTE que lors de ce groupe de travail, l'ensemble des OS a quitté la réunion faute d'avoir pu obtenir des réponses sur les revendications portées par les agents et leurs représentants.

S'agissant de l'étude transversale dite bench marking, la CGT n'y est pas favorable vu que la structure qui la supervise, le secrétariat général de Bercy, est juge et partie dans l'affaire et que les représentants des personnels n'y sont pas associés jusqu'à preuve du contraire.

Concernant l'audit externe, nous demandons au chef de service s'il sera réalisé par un expert agréé par le Ministère du Travail qui, seul, peut nous garantir une impartialité de la démarche eu égard à l'évaluation de la charge de travail.

M.L'HERMITTE n'a pas la réponse.

La question indemnitaire est reportée à une échéance trop lointaine alors que cela fait plusieurs années que la direction fait suer le burnous au CSRH.

Enfin, la conformité du recours à des contractuels sur des missions pérennes ne peut pas être une solution pour palier un besoin en effectifs qui est structurel.

Afin d'évaluer de façon objective, neutre et transparente les charges de travail qui incombent aux personnels du CSRH et donc les besoins en effectifs de ce service et d'obtenir des préconisations qui ne soient pas liées à une contrainte budgétaire que nous connaissons trop et qui s'appliquent toujours aux mêmes (cf les dizaines de milliards d'euros distribués dans le cadre du CICE et du CIR), la CGT a mis au vote du CHSCT une délibération demandant l'assistance d'un expert agréé comme le prévoit l'article 55 du décret 82-453 en cas de risque grave pour la santé des personnels.

Cette délibération a été adoptée à l'unanimité par les représentants des personnels.

Le chef de service s'est étonné de la démarche alors qu'un audit externe va être conduit prochainement sur cette question de l'évaluation de la charge de travail ; nous lui répondons que nous n'avons aucune preuve de l'impartialité de cette démarche et que s'il s'avère que la direction a prévu de la faire réaliser par un expert agréé c'est parfait puisqu'elle rejoindra la demande votée ce jour qui garantit, elle, la neutralité de l'expertise et l'association effective et cadrée des représentants des personnels.

Il faut signaler qu'une motion-pétition visant à obtenir le soutien des agents sur cette demande d'expertise agréée a recueilli les signatures de plus de la moitié des personnels en une journée.

Par ailleurs, fort d'un collectif toujours aussi soudé et d'une détermination qui ne faiblit pas, les agents ont montré leur exaspération en accrochant aux façades de l'Hôtel des douanes plusieurs banderoles, une des mesures figurant au plan d'actions des agents et de leurs représentants.

En voici quelques exemples :



Gageons que M.L'HERMITTE aura le bon goût d'apprécier cette décoration originale très à propos dont l'objet : obtenir des moyens pour le CSRH pour faire, dans des bonnes conditions, la paye des collègues mérite d'être respecté.

Les représentants CGT au CHSCT 33.