



"Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu" (Bertholt Brecht)



## Compte-rendu de la 1ère réunion de la Formation Spécialisée (FS) des Services de la Direction Régionale de BOURGOGNE du 16 mai 2023

Ce mardi 16 mai 2023, s'est tenue, à la Direction Régionale de DIJON, la 1ère réunion de la Formation Spécialisée de Services (FSS) liée à la DR BOURGOGNE, en présence des Organisations Syndicales (4 élus CGT et 1 élu CFDT), élues suite aux résultats des élections professionnelles et de la Parité Administrative.

Cette FSS est la nouvelle instance remplaçant le CHSCT de Côte d'Or, et ayant pour compétence, l'examen de tous les sujets ayant trait aux conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans les différents services (bureau principal, centre viticulture, brigades, services de la DR) de la Direction Régionale de BOURGOGNE.

Ce mardi 16 mai 2023, s'est tenue, à la Direction Régionale de DIJON, la 1ère réunion de la Formation Spécialisée de Services (FSS) liée à la DR BOURGOGNE, en présence des Organisations Syndicales (4 élus CGT et 1 élu CFDT), élues suite aux résultats des élections professionnelles et de la Parité Administrative.

Cette FSS est la nouvelle instance remplaçant le CHSCT de Côte d'Or, et ayant pour compétence, l'examen de tous les sujets ayant trait aux conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans les différents services (bureau principal, centre viticulture, brigades, services de la DR) de la Direction Régionale de BOURGOGNE.

### 1) Lecture des déclarations liminaires et commentaires de l'Administration

Deux déclarations liminaires rédigées séparément par la CGT et par la CFDT, ont été lues par les organisations syndicales.

La CGT, comme la CFDT, déplorent dans leurs déclarations respectives, la suppression définitive des CHSCT, en constatant que les nouvelles instances se mettent en place avec beaucoup d'impréparation et peu d'engagement de la part de l'Administration.

**Les représentants de la CGT** dénoncent le peu de considération dont semble faire preuve la Direction Régionale, au regard des modalités d'organisation de la Formation Spécialisée de services convoquée aujourd'hui : l'absence de règlement intérieur, la présentation d'un ordre du jour incohérent (présentation des nouvelles instances au milieu de la réunion), la prévision d'une réunion d'une durée d'une demi-journée avec un ordre du jour pléthorique, l'absence de certains documents de travail (tableau de budget, fiche de "présentation des modalités de gestion des crédits SSCT", liste des budgets par Formation Spécialisée...) à l'appui des points à l'ordre du jour, témoignent d'un certain "amateurisme" et d'un profond irrespect pour les prérogatives de la Formation Spécialisée.

**Le Président de la Formation Spécialisée**, en l'occurrence le Directeur Régional, affiche sa volonté de co-construire avec les représentants du personnel le fonctionnement de l'instance, dans l'intérêt de la meilleure santé au travail des agents.

**La CGT** constate que les modalités de mise en place de la Formation Spécialisée ne cadrent pas avec les engagements ministériels de "dialogue social renoué" affichés par la Direction et rappelle que les représentants du personnel, ainsi que les acteurs de prévention (Médecin du Travail, Correspondante et Assistante sociales, Psychologue du Travail, ISST....) doivent jouer pleinement leur rôle au sein d'une FS, qui ne doit pas être une chambre d'enregistrement des décisions de l'Administration.

Cela passe par l'élaboration d'un règlement intérieur amendable, discuté et concerté avec les syndicats, par le respect des textes en vigueur (décret 2020-1427 et décret 82-453, code du travail), et par le respect des prérogatives des différents acteurs de prévention siégeant dans la FS. C'est d'ailleurs dans ce cadre, que les différentes Formations Spécialisées de l'Interrégion doivent s'inscrire en proposant des "ébauches de règlement intérieur", qui seront soumis au vote au Comité Social d'Administration (CSA) de la DI de DIJON.

Pour la CGT, il est essentiel que les échanges sur le fonctionnement des instances (Règlement Intérieur, droits des élus, ordre du jour...) se fassent en concertation et non en consultation des OS. Nous serons vigilants à ce que ces principes et les textes soient respectés, qui plus est par l'application d'un règlement concerté, qui, est symbolique de l'approche que la DR entend faire du dialogue social et de la prise en compte des questions de santé et de sécurité au travail auprès des agents, dans une période où les Risques Psycho-Sociaux se développent dans beaucoup de services douaniers de notre région.

Le Président de la Formation Spécialisée admet être dans l'attente au niveau ministériel d'un règlement intérieur au mieux pour septembre prochain. Il accepte de modifier l'ordre du jour par la présentation par l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail de la nouvelle instance et de la note d'orientation ministérielle 2023.

## **2) Désignation du Secrétaire de la Formation Spécialisée de CSA**

A défaut de règlement intérieur, conformément aux articles 83 et 88 du décret 2020/1427 du 20/11/2023 rappelés par la CGT, le secrétaire de l'instance, désigné parmi les représentants syndicaux de la FS, est le relai entre les OS et l'Administration. Il participe, avec le Président, à l'élaboration des points à l'ordre du jour, veille au respect des prérogatives de l'instance et des OS au sein de la FS (examen des sujets de santé et sécurité au travail, visite, enquête, budget...).

Malgré l'absence de règlement intérieur, les OS décident de désigner à l'unanimité, un représentant titulaire du SNAD CGT, secrétaire de la Formation Spécialisée pour toute la mandature.

Le Président, suite à la désignation du secrétaire de la parité syndicale, affiche son ouverture au dialogue en affirmant que l'ordre du jour pouvait être discuté en amont de la réunion de la FS et en précisant sa volonté d'avancer pour le bon fonctionnement de la Formation Spécialisée dans le respect du cadre légal.

Le secrétaire élu de la CGT, s'inscrit dans ce travail de co-construction et souhaite pour avancer programmer un calendrier de réunions.

Sur proposition des 4 représentants titulaires du SNAD CGT, une délibération définissant les modalités de fonctionnement de l'instance, dans le respect des articles 60 et 68 du décret 2020-1427, est soumise aux votes des représentants de la Formation Spécialisée.

Cette délibération, approuvée à l'unanimité des représentants du personnel, engage l'Administration à ce que les lettres de mission des différents acteurs de prévention soient communiquées aux représentants de la Formation Spécialisée.

Elle engage par ailleurs l'Administration à respecter les prérogatives du secrétaire élu, à respecter les délais en vigueur dans la transmission des documents de travail, au respect des autorisations d'absences syndicales.

Enfin, dans un souci de fonctionnement efficace pour la protection des agents, la délibération engage la Direction à la transmission en temps réel, des fiches de signalement, des fiches et des registres santé et sécurité au travail (SSCT), des accidents de services et des demandes d'aménagement de postes proposées par la Médecine du Travail et refusées par la Direction.

## **3) Présentation des nouvelles instances**

*Une présentation rapide de la nouvelle instance* nous est faite en séance par l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST), qui, rappelons-le, dépend du Secrétariat Général du ministère et intervient à la fois dans le cadre des instances liées à la DGDDI, à la DGFIP et à l'INSEE. Il nous rappelle que la FS, issue des anciens CHSCT, s'occupera des questions de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail des agents des services douaniers de la Direction Régionale de BOURGOGNE (145 agents).

L'ISST rappelle les textes en vigueur et précise qu'il n'existe pas de liens de subordination entre les Formations Spécialisées (FS de CSA agissant sur le périmètre des bureaux particuliers DI et des services de la RI, FS de BOURGOGNE, FS de FRANCHE COMTE, FS du CENTRE VAL DE LOIRE).

### ***Le budget***

Une fongibilité des budgets propres à chaque instance existe néanmoins de manière à mutualiser les moyens et les dépenses au sein des Formations Spécialisées de l'Interrégion.

Le budget local de la Formation Spécialisée est désormais divisé en deux:

- d'une part un budget propre à la Formation Spécialisée de la DR BOURGOGNE pour l'amélioration des conditions de travail et santé au travail (matériels suite à aménagements de postes notamment) d'un montant de 14119 Euros réserve déduite, soit 107 Euros par agent
- d'autre part un budget de formation de 2639 Euros réserve déduite.

Concernant le budget présenté dans sa globalité, **le SNAD CGT** constate qu'aucun document de travail, ni tableau de programmation de dépenses n'ont été présentés aux organisations syndicales de la FS de la DR de BOURGOGNE, alors que les représentants du personnel des Formations Spécialisées de FRANCHE COMTE et du CENTRE VAL DE LOIRE ont pu préparer leurs réunions à partir de documents fournis par l'Administration.

Le SNAD CGT demande que le budget soit dépensé dans sa globalité, la réserve de 1500 Euros déduite comprise, eu égard à la baisse considérable des budgets de santé et sécurité au travail dans leur globalité.

La CFDT réagit en précisant que les réserves n'ont jusqu'à maintenant jamais été prises en compte.

Le Président, estime louable la volonté de la CGT de réclamer plus de budget, mais pense que dans le cadre de notre instance, il faut être pragmatique, tout en ayant conscience de la nécessaire mutualisation des pratiques au sein des 4 Formations Spécialisées de l'Interrégion de DIJON.

Concernant l'enveloppe budgétaire destinée au financement des formations, la CGT estime que le montant alloué par agent est ridicule et que les moyens alloués ne sont pas à la hauteur des pieuses intentions affichées par la Direction, et par le Ministère dans sa Note d'Orientation.

### ***L'importance de la doctrine d'utilisation du budget pour la CGT***

**Le SNAD CGT** précise qu'il sera vigilant sur la doctrine d'utilisation des crédits, à savoir que la dotation spécifique de la FS

doit servir à remédier aux problèmes de conditions de travail et de santé et de sécurité au travail des agents.

Les actions courantes d'entretien et de rénovation des locaux relèvent certes de la prévention, mais leur financement fait partie des obligations normales des Directions.

Le SNAD CGT estime que les dépenses doivent se baser sur 3 critères : l'exemplarité, la complémentarité, l'urgence.

La CGT déplore enfin que les dépenses passées, et sans doute futures, s'inscrivent dans des mesures de prévention tertiaires (réparations des maux causés par l'organisation du travail et par les décisions de l'Administration), plutôt que de s'inscrire dans de la prévention primaire (actions en amont et en aval de l'organisation du travail et des restructurations sur les facteurs de risques).

Pour plus d'efficacité dans la protection de la santé et de la sécurité au travail des agents, la CGT souhaite que les acteurs de prévention, notamment la Médecine du Travail et l'ISST, soient pleinement associés à la prise de décisions des dépenses de la Formation Spécialisée de la DR de BOURGOGNE.

#### **4) La Note d'Orientation Ministérielle 2023**

Cette note, rédigée chaque année par Bercy, fixe les grandes orientations en terme de santé, de sécurité et de conditions de travail.

##### ***Un rappel de l'organisation des FSS***

La note, déjà présentée par l'ISST à la Formation Spécialisée de CSA de la DI de DIJON, pose tout d'abord le cadre de fonctionnement des nouvelles instances des Formations Spécialisées qui remplacent les CHSCT, en rappelant leurs prérogatives. Elle précise qu'outre les participations du Médecin du Travail et de l'ISST qui existaient déjà du temps des CHSCT, il est désormais créé, au sein de chaque Formation Spécialisée, un poste d'Assistant de la **Politique Ministérielle et de Prévention (APMP)**.

La Formation Spécialisée de Services de la DR de BOURGOGNE dépendra de plusieurs APMP, dont un assistant pour l'instant pas encore nommé, dont le périmètre d'activités sera la Côte d'Or et l'Yonne, tandis que l'APMP, en charge des autres départements bourguignons (Saône et Loire, Nièvre), est déjà un assistant de prévention, ancien secrétaire animateur, officiant déjà dans certains départements francs comtois.

Sa mission sera de gérer les budgets liés aux conditions de travail et de santé au travail dans les services, de gérer le budget de formation tout en étant aussi le pourvoyeur des offres de formation, le responsable dans la recherche de prestataires pour la formation et dans le suivi de ces formations.

L'ISST rappelle aux représentants de la FSS que des sessions de formation au fonctionnement des nouvelles instances sont programmées, une en webinaire, qui sera suivie dans les mois qui viennent de 2 jours de formation.

La CFDT, à juste titre, interpelle l'ISST et le Président en s'étonnant du fait que le registre spécial FSS, nouvellement créé pour les dangers graves et imminents conformément au décret 2020-1427, n'est pas ouvert et mis à la disposition des membres de la Formation Spécialisée.

##### ***Des orientations en guise de cache misère***

La note d'orientation ministérielle, préconise, avec beaucoup de démagogie, la prévention "primaire" en amont des process de restructurations, alors que, rappelons le, dans les faits, les Directions ont toujours mis plus d'entrain à faire des économies et à rendre des emplois qu'à se soucier de la santé des agents dans leurs décisions de restructurations et de fermetures des services.

Cette année, 8 points essentiels sont mis en avant, dont la mise en place des FS et des CSA, la prévention des risques liés aux projets de réorganisation par une évaluation de leurs impacts sur les conditions de travail, la prévention des risques liés au Télétravail et à la désinsertion professionnelle, les risques liés à l'amiante, et, dans la droite ligne du Bercy Vert, l'engagement à la sobriété énergétique.

**Pour le SNAD-CGT**, ce document, constitue, comme chaque année, «un miroir aux alouettes», un discours de belles intentions, avec peu de moyens à la clé (effectifs, budget...), et concrétise l'absence de politique volontariste du Ministère et des Directions dans la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS).

Les RPS, comme les Troubles Musculeux Squelettiques (TMS) qui explosent dans tous les services douaniers de la DR et de la DI, ont disparu de cette note et ne semblent plus être une priorité pour nos dirigeants, alors que les DUERP, comme l'étude des Fiches de Signalement et des Registres Santé et Sécurité au Travail témoignent du contraire.

#### **Toutes ces résolutions resteront lettre morte comme d'habitude.**

Les «couacs» d'aujourd'hui dans *la mise en place des nouvelles instances*, témoignent du manque concret de volonté et vont à l'encontre des principes édictés par la note d'orientation 2023.

**Concernant l'évaluation des impacts des process de restructuration**, la CGT constate malheureusement que les fiches de signalement du Service Régional des Tabacs et du Pôle Régional Visite du Bureau de Douane de Dijon, examinées ce jour à la FSS de la DR de Bourgogne, illustrent encore une fois l'absence d'évaluation jusqu'à aujourd'hui des risques en aval et en amont des mesures de transfert des missions et de régionalisation des services.

Le SNAD CGT estime qu'une prévention efficace passe par des mesures de prévention primaire et par l'association, au sein de notre instance, du réseau de tous les acteurs de prévention, constitué par la Médecine du Travail, l'Assistante Sociale du Ministère et la Correspondante Sociale, la psychologue du travail, et l'Assistant de Prévention.

Nous faisons encore une fois le constat que, suite à des réorganisations mal gérées par la Direction, les acteurs de prévention et les représentants du personnel sont amenés à intervenir sur de la prévention tertiaire, pour réparer le mal qui a été fait par une Direction uniquement soucieuse de faire des économies budgétaires et d'effectifs, peu importe les conséquences pour la santé des agents.

**Concernant le Télétravail**, la CGT, en accord avec la note d'orientation, demande qu'un Groupe de Travail soit mis en place sur les conséquences en matière de santé et de conditions de travail de la mise en place du Télétravail dans les services douaniers de l'Interrégion. Ce GT, qui va au-delà de notre instance, devra s'appuyer sur une démarche participative des agents, des représentants du personnel en FS et des acteurs de prévention, de manière à confronter le cadre du travail à la réalité de chaque service, et à réfléchir collectivement à l'adaptation et à l'amélioration de l'organisation du travail.

**Concernant le rappel de la culture de prévention par la formation**, le SNAD-CGT salue l'utilité d'un certain nombre de formations (gestes et postures, travail sur écran...) mais tient à rappeler que certaines formations en matière de RPS (gestion des conflits, gestion du stress, etc.) ne doivent pas amener la Direction à une forme de déresponsabilisation, faisant porter sur les agents les difficultés dans les services et les conséquences de ses décisions de réorganisation et de dématérialisation des postes de travail.

**Concernant la prise en charge des risques liés à l'amiante**, la CGT, bien relayée par SOLIDAIRES, a exigé que les Dossiers Techniques Amiante (DTA) liés aux bureaux particuliers de la DI et de la Recette, soient actualisés et accessibles et que, conformément aux textes en vigueur, les diagnostics «amiante avant travaux» soient rigoureusement menés sur tous les sites ou sont prévus des travaux, pour protéger les agents travaillant sur ces sites et les personnels des entreprises extérieures amenées à intervenir.

**Concernant enfin l'engagement à la sobriété énergétique**, la CGT considère cette orientation irréaliste et démagogique, car nous notons l'absence de politique «bâtimentaire» de la Direction sur ses sites et nous constatons que la réalité de la suppression des services douaniers de proximité (régionalisation des services) contraint désormais bien des usagers à traverser de longues distances pour accéder à un service public et les services à réaliser de longs déplacements, aux coûts énergétiques élevés (bilan carbone) pour effectuer des contrôles.

## **5) Programmation des dépenses Santé, Sécurité et Conditions de Travail de la Formation Spécialisée**

Le Président nous rappelle que le budget, basé sur les effectifs de référence (145 agents), a été calculé par agent et qu'il s'élève, comme évoqué précédemment à 14119 € réserve déduite pour l'ensemble des services douaniers bourguignons, soit 107 € par agent. Le budget formation, qui est séparé de cette enveloppe, est de 2639 € au total, réserve déduite.

Pour information, ce budget de 107 € par agent comprend les dépenses liées au Plan de prévention, les projets Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) d'intérêt local et les aménagements de postes.

Comme rappelé précédemment par la CGT, nous craignons qu'au regard des nécessités de dépenses dans les différents services, ce budget restreint ne tienne pas.

Il en va de la responsabilité des Directions Régionales. Les représentants du personnel n'hésiteront pas à engager la Direction sur des cofinancements si des problèmes de budget venaient à intervenir. Se pose notamment le problème des nombreux aménagements de postes, nécessaires eu égard aux problématiques de santé au travail de nos collègues, que le budget de l'instance ne pourra intégralement financer, mais que l'employeur, en l'occurrence La Direction des Douanes aura l'obligation d'assumer, si la FS était dans l'impossibilité de les financer.

La CFDT propose qu'au regard du nombre importants d'aménagements de postes prescrits par le médecin, il soit demandé à la Direction un cofinancement à 50 % de la dépense. La CGT se dit favorable à cette proposition. Le Président rappelle que cette problématique doit être remontée auprès de la FS de CSA liée à la Direction Interrégionale.

L'ISST nous informe qu'entre fin 2022 et aujourd'hui, aucune dépense n'a été engagée et nous précise que les dépenses qui ont été faites ces six derniers mois, notamment pour les aménagements de postes, l'ont été sur le stock de matériel acheté par le CHSCT de Côte d'Or (stock souris roller mousse, sièges...).

A défaut de l'absence, dénoncée par la CGT, du tableau récapitulatif de demandes de dépenses et de "doubles devis", comme il était d'usage au CHSCT de Côte d'Or et comme cela a été fait début mai pour la FS de Franche-Comté, les propositions de dépenses nous sont présentées, de manière brouillonne dans une "liste à la Prévert" :

- installation d'un nouveau support pour défibrillateur de Dallas/ réclamation d'un double devis par les OS (voir avec UGAP).
- aménagement de poste à la DR d'un bureau électrique / accord des OS.
- souris roller-mousse sur prescription du Médecin du Travail à Dijon Bureau / accord des OS.

- 2 fauteuils pour un agent de Nevers, reconnu travailleur handicapé, dont 1 au bureau et 1 à son domicile /la CFDT rappelle qu'il existe un fonds ministériel alloué au financement des postes de travail des agents RQTH, et qu'il n'est pas question que ce financement soit pris sur le budget de la FS. La CGT abonde dans ce sens.
- 1 fauteuil pour un agent de la Direction.
- stores sur le Bureau de douane de Dijon / refus à l'unanimité des syndicats qui estiment que ce financement "bâtimentaire" doit être pris sur le budget directionnel.
- proposition d'achat de ventilateurs / demande des OS de recensement des ventilateurs achetés précédemment dans les services, avant d'envisager une nouvelle dépense.
- recensement et financement des trousseaux de secours: à la demande de la CGT, le CHSCT de Côte d'Or avait engagé fin 2022 la Direction des Douanes, à faire un recensement des trousseaux de secours dans les services douaniers bourguignons, de manière à réactualiser leurs contenus, qui étaient pour la plupart des services, périmés. L'Assistant de Prévention nous informe que selon une note non confirmée, émanant de Bercy, ces trousseaux doivent être financés par la Direction (budget BOP 302).

En l'absence d'un tableau récapitulatif et de doubles devis pour certaines dépenses, la CGT et la CFDT demandent qu'un Groupe de Travail soit organisé courant juin pour l'examen des dépenses, et discuter du budget formation.

La CGT rappelle que le GT demandé est un espace de dialogue mais que les positionnements syndicaux ne seront pris qu'en séance plénière, à l'exception du vote de certains volets "formation" ou les OS acceptent de faire une entorse à leurs principes par un vote par courriel.

A la demande des OS, un état du stock de matériels (lampes, souris, sacs trolley...) achetés de manière mutualisée avec la DGFIP et l'INSEE en 2022, nous est donné, tout en nous rappelant qu'aujourd'hui, la règle du 1er arrivé / 1er servi préside en fonction des demandes de dépenses de chaque administration.

La CGT, comme évoqué précédemment, insiste pour que les acteurs de prévention, notamment le Médecin du Travail, soient pleinement associés aux dépenses d'anticipation de matériels, car les visites médicales ponctuelles, comme les visites dans les services et les demandes d'aménagements de postes constituent pour nous un bon baromètre de recensement des besoins en matière de santé et sécurité au travail des agents dans les services.

Le Président convient que pour l'achat de matériels en anticipation liés aux aménagements de postes, comme pour le financement des formations, il sera nécessaire de constituer des stocks et de mutualiser les dépenses avec la Formation Spécialisée de CSA (bureaux particuliers DI et services de la Recette). Il propose que le Groupe de Travail associe la FS de CSA.

## **6) Programmation des dépenses de formations de la Formation Spécialisée**

Le budget global de formation, qui est séparé de l'enveloppe Santé et Sécurité au Travail, est de 2639 € au total, réserve déduite.

Comme évoqué précédemment, le **SNAD CGT** dénonce le montant ridicule de ce budget par agent, sachant que les services douaniers bourguignons regroupent 145 agents, et que les moyens mis en œuvre ne nous semblent pas à la hauteur des "pieuses ambitions" ministérielles.

Sur la forme, la CGT constate qu'aucun document établissant une liste de formations à choisir n'a été transmise aux représentants du personnel. Cette liste aurait permis aux membres de la FSS de prioriser les formations, en fonction du diagnostic des services et de discuter en pluridisciplinarité avec les acteurs de prévention (médecin, ISST, assistant de prévention), en fonction des formations passées budgétisées par le CHSCT 21, dont le retour d'expérience prouve l'efficacité par sa pertinence ou par le nombre importants d'agents inscrits.

**Les représentants CGT** connaissent déjà les formations, qui seraient susceptibles d'être priorisées (1ers secours, conduites, gestes et postures, nutrition et sommeil...), d'autant que les Risques Psycho Sociaux, les troubles visuels et les Troubles Musculo-Squelettiques sont les maux les plus diagnostiqués dans les services, mais souhaiteraient que leur choix, comme pour le budget, soit discuté en amont du groupe de travail prévu dédié au budget Santé et Conditions de Travail.

L'ISST nous rappelle qu'il existe une fongibilité du budget formation de chaque Formation Spécialisée (DI-RI / Bourgogne / Franche Comté / Centre) entre elles, mais pas l'inverse.

Un essai de groupement avec d'autres directions du ministère pour une baisse des coûts, une mutualisation des moyens avec redispatching des coûts entre FSS des différentes directions par l'ISST sera sans doute nécessaire.

Il est décidé de débattre de la liste et de la programmation de ces formations lors du GT Budget.

## **7) Présentation des refus d'aménagement des postes et des accidents de travail**

Deux prescriptions d'aménagements de postes pour des ajouts de jours en télétravail par la Médecine du Travail de Saône et Loire, refusées par la Direction, nous sont présentées.

**Les élus CGT** sont choqués par les arguments écrits "subjectifs", ayant justifié la décision de refus de l'Administration semblant se baser sur la situation de santé des deux agents. Les demandes par la Direction de précisions sur la situation de santé des agents ou la justification d'un refus au regard de l'absence de "fatigabilité" des agents ne doivent pas pour la CGT, servir d'argumentaires dans les décisions de la Direction.

La CGT insiste en se basant les articles 10, 11-1 et 26 du décret 82-453 qui régissent la Médecine de Prévention,

pour rappeler que "le médecin exerce son activité en toute indépendance" et en précisant que lorsque les arrêts de travail des agents sont transmis à la Direction, le cadre légal impose de ne pas transmettre le motif médical des arrêts maladies. La CGT regrette que la Direction ait refusé ces 2 aménagements de postes proposés par le Médecin, avec des motifs quelque peu intrusifs par rapport aux pouvoirs du Médecin de Prévention.

**Le SNAD CGT** rappelle à la Direction des Douanes que ses arguments de refus d'aménagements de postes en Télétravail, pour raisons de santé, doivent se baser sur 2 critères essentiels, la mission (et non le poste) de l'agent est elle télétravaillable, et son absence aura t'elle des conséquences sur le fonctionnement du service ?

Le Médecin du Travail de la FSS, compétent sur la Côte d'Or, intervient en estimant que les arguments de la CGT sont entendables, mais rappelle que les aménagements de postes prescrits par la Médecine de Prévention doivent l'être sur une durée définie par l'autorité médicale ( 6 mois maximum renouvelable), de moyen à aiguiller la Direction dans sa décision de refus ou d'acceptation de l'aménagement de postes.

Or, pour ces deux dossiers, aucune précision de durée n'a été apportée par le Médecin de Prévention du 71.

Le Médecin du Travail précise que les décisions d'aménagements de postes sur prescription médicale doivent normalement faire l'objet d'échanges entre l'autorité médicale et les Directions dans le respect du secret médical et doivent donner régulièrement lieu à des réévaluations en fonction de l'évolution de la situation médicale des agents. Son avis est indicatif et peut ne pas être suivi par la Direction.

**Le Président, aussi Directeur Régional des Douanes**, rappelle que pour le service de ces deux agents (service Viticulture), la Direction a basé sa décision sur le fonctionnement du service ( contrôles viti de terrain), en s'assurant que l'augmentation du quota d'agents en Télétravail, ne déséquilibre pas le service. Il réfute la subjectivité des décisions de refus, en expliquant que la Direction se doit d'être homogène dans les décisions touchant l'ensemble de ses services et en insistant sur l'absence de durée de Télétravail prescrites pour les 2 agents.

Le Médecin du Travail précise que le Médecin n'a pas à se positionner sur la "fatigabilité" des trajets domiciles-travail, comme évoqué par l'Administration dans sa décision de refus pour un des 2 agents concernés.

**La CGT** s'étonne de cet argumentaire utilisé par la Direction, d'autant que la «fatigabilité» des trajets pour l'agent concerné, n'a jamais été évoquée lors des rendez-vous médicaux, mais, selon nous, discuté entre la Direction et le Chef de Service. Nous notons d'ailleurs que suite à un premier refus de télétravail l'année dernière, un recours a été entamé devant les tribunaux par cet agent, et que depuis, des "représailles" dans l'évaluation de cet agent semblent avoir été initiées par la Direction. Notre Organisation Syndicale avertit la Direction que cette situation est inacceptable.

La CFDT constate que la Direction des Douanes a toujours été réticente au Télétravail.

Le Président et Directeur des Douanes, se dit ouvert au dialogue en précisant que la situation n'est pas figée pour ces deux refus d'aménagements de postes et qu'il faut trouver des solutions, notamment quand les missions d'un service ne peuvent être télétravaillables".

**Le Président** précise de manière paradoxale que son but est que les agents "performent" et que "des agents en forme, c'est un service qui performe".

**La CGT** ne peut accepter de tels propos en insistant sur le fait que les seuls critères qui doivent présider au sein de la Formation Spécialisée sont la prévention de la santé et de la sécurité au travail des agents et en précisant que, selon le décret 2020-1427, les critères organisationnelles et de performances doivent être débattus en Comité Social d'Administration à l'échelon interrégional.

Notre Organisation Syndicale, amenée à régulièrement s'informer des préconisations de santé publique de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et du HCSP (Haut Conseil de la Santé Publique) s'inquiète de telles décisions et de tels propos , en mesurant ses potentielles conséquences en matière de gestion à venir des ressources humaines des personnes à santé fragile ou ayant des soucis de santé.

Non sans cynisme, la CGT a rappelé au Président les propos récents de la Directrice Générale, qui lors d'une réunion technique sur le Télétravail, a souligné que "c'est le travail qui doit s'adapter à l'agent et non le contraire". Il serait bon que dans leurs décisions et au sein de la Formation Spécialisée, certains de nos cadres dirigeants le comprennent. ... à moins que leurs ambitions de carrière priment sur la santé de leurs agents !

L'examen de 2 dossiers d'accidents du travail n'a pas donné lieu à de grands échanges, car la présentation de ces dossiers à la FSS a pour but de s'assurer, dans une démarche de prévention, que ces accidents du travail ne sont pas imputables à l'organisation du travail ou ne sont pas liées à des déficiences dans l'organisation des services, avec des conséquences pour les conditions de santé et de sécurité au travail des agents.

Pour ces deux dossiers, cela ne semble pas le cas.

## **8) Etude des Fiches de Signalement des pôles visites et tabacs du Bureau de Douane de DIJON**

*A) Une fiche collective rédigée par l'ensemble des agents du pôle dédouanement du Bureau de douane de DIJON nous est présentée.*

**La CGT**, est la seule OS de la FS à s'être déplacée pour s'enquérir de la difficile situation dans laquelle se trouvent les agents du pôle visite du Bureau de Douane de Dijon.

Les agents sont fatigués, stressés, en proie à des troubles du sommeil et dans l'impossibilité de décompresser du travail

dans leur sphère privée. Ils ne se sentent pas écoutés et soutenus par la hiérarchie régionale. Certains arrêts maladies s'enchaînent et les agents sont, pour certains, en proie à des problèmes récurrents de santé.

Tous les agents ont été reçus, à leur demande, par le Médecin du Travail.

**La CGT** note que la cheffe de service, qui est en soutien du service, n'a pas été conviée à cette FS et que le Directeur Régional, sans aucun souci de conflit d'intérêt par rapport à sa casquette de Président de la Formation Spécialisée, répondra aux interrogations des représentants du personnel.

Il est certain pour la CGT que la hiérarchie régionale, comme le divisionnaire, ont une réelle connaissance des missions du pôle. Nous notons qu'ils sont un réel soutien pour les agents, ne serait ce qu'en raison de leurs visites très irrégulières au sein du pôle visite pour s'enquérir de la situation des agents !

Nous saluons malgré tout la visite rapide du Directeur et des acteurs de prévention (médecin assistante sociale, correspondante sociale...) en avril dernier.

Pour la CGT, "mieux vaut tard que jamais", même si pour nous cette visite a plus consisté à un "monologue du directeur" sur ses belles idées sur la douane et ses critiques sur l'organisation du service, qu'à réellement se soucier de la situation de santé de ses agents.

### ***Un diagnostic pourtant clair et prévisible***

Cette fiche témoigne, pour la CGT, d'une dégradation constante et progressive des conditions de travail et de santé au travail des agents du pôle visite du bureau de Dijon, qui travaillent au sein d'un service de 6 vérificateurs et de 2 agents d'accueil, dont les missions ont été régionalisées en novembre 2019, suite à la fermeture des bureaux de douane d'Auxerre, de Chalon sur Saône et de Nevers ouverts au dédouanement.

Nous rappelons que leurs missions consistent à la veille écran des déclarations en douane, aux contrôles EX ANTE et EX POST (contrôles documentaires et physiques) de ces déclarations, aux contrôles des opérations de transit, à la gestion des opérations de dédouanement de véhicules, à la gestion des rectifications et des invalidations, à la vérification des dossiers de remboursements, aux visas des Documents d'Ordre Public (EUR1, AIMG, AIPE...)

Cette situation est révélatrice de 3 problèmes:

- **un problème de charges de travail:** suite à la Régionalisation du dédouanement en 2019 et au Brexit en 2021, le service a récupéré des charges de travail importantes, qui n'ont jamais été correctement paramétrées par la Direction, lors du projet initial de transfert des missions dédouanement sur le bureau de Dijon, ni auditées suite au Brexit en 2021, alors que le surcroît d'activité est manifeste.

La CGT note à ce sujet, que pour son projet de régionalisation du dédouanement, la Direction s'est empressée de fermer des bureaux de douane pour rendre des emplois, sans mesurer correctement les charges de travail, ni la portée à venir de sa décision sur la santé des agents du pôle visite du Bureau de Dijon, en charge du dédouanement pour toute la Région Bourgogne. Nous estimons que l'Administration porte une lourde responsabilité dans cette situation, alors que les organisations syndicales s'étaient inquiétées de cela dès 2019.

Nous rappelons la situation de burn-out d'un agent du pôle en février 2021.

- **une accumulation d'exigences liées au travail,** qui génèrent un stress temporel quotidien, dont il est difficile de se défaire.

La veille écran continuelle, la pluridisciplinarité des tâches (transit ,dédouanement...), les contraintes temporelles liées aux traitements quotidiens des dossiers et aux indicateurs de performances, imposent aux agents un éveil incessant et les mettent sous pression.

A cela s'ajoutent les appels incessants des opérateurs, en proie à des difficultés dans leurs appréhension des procédures douanières ou dans la manipulation d'applications informatiques souvent en dysfonctionnement, qui ajoutent un lourd travail de conseil et de gestion aux agents de ce service.

- **un problème d'effectif lié au fort renouvellement du pôle depuis 4 ans.**

Les chefs de pôle se sont succédés, et depuis septembre 2021, il n'y a plus de chef de pôle.

La plupart des agents compétents et "spécialistes" du dédouanement sont partis, suite à des mutations ou à des promotions professionnelles, remplacés par des agents qui découvrent le métier de vérificateurs, et dont la formation est contraignante .

La CGT rappelle que "l'autonomie d'un vérificateur" passe par plusieurs années de formations, avant qu'un nouveau collègue puisse se sentir à l'aise dans ses fonctions au sein du pôle.

### ***Quelles mesures de prévention?***

Le Médecin du Travail confirme avoir été alerté par les agents et avoir transmis en recommandé, à la Direction Régionale des Douanes un courrier d'alerte pour Risques Psychosociaux. Il estime qu'il faut instaurer un dialogue pour poser les problèmes et trouver en concertation des solutions entre les agents et la Direction.

La CGT demande que ce courrier soit porté à la connaissance des représentants de la Formation Spécialisée, conformément à l'article 68 du décret 2020-1427.

Des renforts d'effectifs sont d'ores et déjà programmés par la Direction.

La nomination d'un chef de pôle (ancien agent du SRE) en septembre prochain, liée à l'arrivée future en décembre 2023 d'un ancien agent surveillance de catégorie B de retour de congé parentale s'ajouteront à l'arrivée récente d'un contrôleur stagiaire au sein du pôle.

Le SNAD CGT informe la Direction qu'à l'initiative des 4 élus titulaires CGT, une délibération en fin du point à l'ordre

du jour sur les fiches de signalement, sera soumise aux votes des membres de la Formation Spécialisée, pour la programmation d'une visite d'une délégation de la Formation Spécialisée auprès des agents du pôle visite du Bureau de douane de Dijon.

Le Médecin du Travail salue cette initiative tout en précisant aux membres de la Formation Spécialisée, qu'une expertise agréée serait peut être plus pertinente, car elle apporterait un regard extérieur à la situation de ce service, d'autant que certains agents du pôle dédouanement siègent dans la Formation Spécialisée. Le Médecin du Travail nous informe qu'il ne participera pas à cette visite, car elle estime ne pas pouvoir apporter de plus value à la délégation.

### ***Un constat et des pistes de mesures inappropriées du DR ... pardon du Président!***

**Le Président** et aussi Directeur des Douanes, estime que cette fiche a permis de voir le bureau dans sa globalité. Il estime qu'un audit relève du CSA au niveau interrégional. Il estime que les problèmes d'effectifs sont liés au hasard des départs et au manque d'attractivité du bureau de douane de Dijon, dont il laisse, de manière très fine entendre, que la réputation n'est pas bonne. Le Président mais aussi Directeur Régional (vous noterez au passage le conflit d'intérêt), affirme que le SRE a été renouvelé et s'est vidé pour renforcer le pôle visite, que des agents Paris-Spécial ont été demandés mais que c'est la Direction Général qui décide.

**La CGT** s'inscrit en faux devant les propos du Directeur:

- primo nous estimons que la mauvaise image du bureau de douane est surtout le fruit des allégations de certains cadres de la Direction, qui alimentent par des discours diffamatoires, cette image d'Epinal. Le bureau de douane a été fortement renouvelé depuis 20 ans et est composé d'une très grande majorité d'agents consciencieux et professionnels.

Nous condamnons fermement ces discours et demandons qu'ils cessent.

- secundo, nous rappelons au Directeur la politique de gestion des ressources humaines, qui consiste à ce que les Directions "fassent leurs courses et se servent en premier" en choisissant leurs agents, avant de "laisser les miettes " aux bureaux et aux services opérationnels.

- tertio, la CGT rappelle au Directeur que la plupart des anciens agents du SRE sont partis en raison de désaccord par rapport aux orientations que la Direction voulait faire du Service Régional d'Enquête, et que l'arrivée de 2 agents du SRE est le fruit de choix individuels des agents et non par "pure bonté d'âme " le résultat des décisions de la Direction.

**Le Président** et aussi Directeur des Douanes nous informe que pour avancer des solutions, une réunion est prévue fin mai. Il nous précise que pour faire baisser la pression sur les agents, le Plan de Contrôle sera suspendu.

Le Président nous informe que selon lui, l'orientation des contrôles n'est pas satisfaisante même si la qualité des contrôles est bonne, et qu'il faut dialoguer ensemble de l'orientation de ces contrôles. Il précise avoir "de grandes idées" sur l'organisation des pôles au sein du bureau, notamment le pôle fiscalité et le pôle accueil.

**Pour la CGT, les choses ne changent pas. Alors que les charges de travail sont importantes et le sous-effectif chronique, voilà que la Direction, régionale, qui "diligente la politique des contrôles", remet en cause le travail des agents et l'organisation du service. On nous ressort le classique discours des écoles de management !**

Ces mesures ne permettront pas aux agents en sous-effectifs, de pouvoir cet été partir en congés selon leurs desideratas mais plutôt selon les contraintes du service. C'est pour nous inadmissible !

De plus, le Directeur a l'outrecuidance de mettre en avant au sein de la Formation Spécialisée, ses belles idées pour l'organisation des services, soit disant pour la santé des agents, alors qu'on le sait, ses idées d'axer tous les contrôles sur l'opérationnel et notamment des contrôles CODAF ou autres qui ne seraient pas dans les missions du pôle visite, ne visent qu'à asseoir la carrière de certains !

**La CGT** s'étonne d'une telle posture de la part du Président, en lui rappelant que dans le cadre de la Formation Spécialisée, notre leitmotiv doit être la protection de la santé et de la sécurité au travail des agents du pôle visite, et non des orientations de politiques directionnelles qui permettrait à tel ou tel hiérarque de se mettre en valeur auprès de sa hiérarchie. Ce n'est pas le lieu, ni dans les prérogatives de l'instance ! Les agents ne sont pas de la chair à canon !

La CGT rappelle que beaucoup de cadres dirigeants ont eu, par cupidité, de belles idées pour soit disant un meilleur fonctionnement des services, et une fois promus ailleurs, ont laissé un «tas de cendres» dans les services qu'ils ont eus à diriger".

La CGT, rappelle que lorsque la Direction Interrégionale des Douanes félicitait il y a un an et demi, le pôle dédouanement, pour ses contrôles et ses résultats, le directeur régional des douanes acquiesçait religieusement aux félicitations de la DI !

Pour nous la Direction, doit s'adapter à la réalité du terrain et du travail du pôle visite:

- ses missions de gestion et de contrôles des opérateurs nécessitent des moyens quantitatifs et ce n'est pas une nouvelle politique des contrôles qui les apportera !

- si des curseurs dans la politique des contrôles sont mis en place par la Direction, il faut que les objectifs fixés soient en adéquation avec les moyens et la réalité du terrain.

- une réorientation des contrôles pour servir la carrière de certains n'est pas acceptable au sein de notre instance.

- la future réforme du dédouanement DELTA I/E va imposer aux agents de nouvelles contraintes et tâches (un 3ème écran de veille avec PNTS en plus de la veille écran sur les déclarations et les transits), ainsi qu'un gros travail d'appropriation de l'outil informatique. En conséquence, un gros travail de conseil et de gestion des opérateurs, qui fait partie de notre mission de service public devra être effectué, qui, n'en déplaie au Directeur, n'est pas de la "suradministration"!

## L'analyse du SNAD CGT

*La CGT, n'acceptera pas un détournement de l'instance et tient à rappeler à posteriori de la réunion, que l'orientation des contrôles a toujours fait partie des prérogatives de la Direction. C'est elle qui en est responsable et non les agents !*

*La CGT constate le dialogue de façade affiché par le Président mais remarque que les pistes de solutions avancées par le Directeur pour aider le service, se construisent pour l'instant sur la base d'un monologue directionnel, sans l'écoute des difficultés des agents, ni des propositions des représentants du personnel et en l'absence de prise en compte de la réalité du terrain.*

*On est loin du discours volontariste de co-construction des démarches de prévention affiché en début de réunion. D'ou l'intérêt d'une visite de la délégation a Formation Spécialisée auprès des agents !*

*La CGT, rappelle dans ce compte rendu, que si les mesures promulguées par la Direction venaient à modifier l'organisation du travail et des services du bureau de douane, le CSA, conformément à l'article 48 du Décret 2020-1427 serait compétent pour examiner cette question.*

*Cela tombe plutôt bien, car l'audit comme les réajustements dans les Budgets Opérationnels de Programmation sont de la compétence de la Direction Interrégionale!*

B) Une deuxième fiche collective rédigée par l'ensemble des agents du Service Régional des Tabacs du Bureau de douane de DIJON nous est présentée.

La CGT, est encore la seule OS de la FS à s'être déplacée pour s'enquérir de la situation des agents du SRT, suite à la diffusion de la fiche de signalement collective de ce service.

Les agents sont fatigués, stressés, en proie à des troubles du sommeil et dans l'impossibilité de décompresser du travail dans leur sphère privée. Ils ne se sentent pas écoutés et soutenus par la hiérarchie régionale. Certains arrêts maladies s'enchaînent et les agents sont, pour certains, en proie à des problèmes récurrents de santé.

### **Un diagnostic en partie similaire au pôle visite**

Pour la CGT, le diagnostic est en partie similaire à celui du pôle dédouanement.

Le service a été régionalisé, par étapes: la gestion des débits de Tabacs de l'Yonne ( en 2013), puis de la Nièvre ( 2015) et de la Saône et Loire ( décembre 2016) a été progressivement transférée dans un Service Régional des Tabacs localisé au Bureau de douanes de Dijon.

Le SRT est paramétré aujourd'hui à 6 agents, dont 1 agent en décharge ODOD ( Oeuvre des Orphelins des Douanes) et dont 2 agents en temps partiels ( 1 à 50%, 1 à 80%), non pris en compte par l'Administration. Une correspondante tabacs, basée au PAE, vient compléter la composition de ce service.

Il y a eu récemment 2 départs en retraite remplacés par l'arrivée d'1 agent.

La CGT s'inquiète de l'absence de prise en compte de ces temps partiels par la Direction et prévient le Président qu'elle s'inquiète de la situation du SRT, du fait que trois agents de ce service ont des fragilités de santé et des soucis de santé majeures, qui impose une vigilance particulière en matière de santé au travail.

Cette situation est révélatrice de 3 problèmes :

- **un problème de charges de travail** excessives dans le service. Le non remplacement d'un départ en retraite récent pèse sur le service.

- **un problème de manque de soutien hiérarchique de la part de la Direction.**

Les agents se sentent pressés, isolés et contraints de répondre aux moindres "retoquages de dossiers" réguliers par la correspondante Tabacs du PAE, des retoquages qui s'apparentent parfois à des corrections de dossiers pour des problèmes de formes "à la virgule près".

La CGT s'interroge d'ailleurs sur le rôle dévolu au correspondant tabacs de la DR (agent de catégorie B+), qui selon les documents de travail liés à la régionalisation du SRT de décembre 2016, présentés en Comité Technique, devait être un soutien réglementaire au Service des Tabacs et un relai dans la transmission des dossiers.

Nous interrogeons le directeur car nous souhaiterions avoir la confirmation des responsabilités de chacun, à savoir que le chef de service du SRT est bien la cheffe de service du SRT !

Nous nous étonnons du fait que le correspondant tabacs du PAE ne soit jamais conviée dans les réunions internes du SRT ayant trait au fonctionnement de ce service!

Ne faudrait-il pas que l'ensemble des "agents tabacs" assistent à ces réunions ?

L'évolution du cadre réglementaire au 1er avril 2023 n'arrange d'ailleurs pas les choses et a amené beaucoup de débitants à contacter le service.

- **un problème de stress lié au manque de lisibilité sur l'avenir du SRT** au bureau de douane de Dijon, du fait de l'information d'un audit programmé sur le fonctionnement du service tabacs et sur le projet d'un transfert du service vers la Direction Régionale.

La CGT n'a pas pour philosophie de diffuser des informations erronées, et confirme qu'à l'occasion d'une audience pour un dossier individuel, cet audit lui a été confirmé.

Le Président nous soutient "la main sur le cœur" que rien n'est prévu, alors que nous savons que l'échelon hiérarchique régional est au courant de ce projet.

### *des solutions pour nous insuffisantes...*

**Le Président** estime que la situation du SRT est quelque peu différente de celle du pôle dédouanement .  
Il estime que ce sont des soucis résiduels et que la situation est tout à fait gérable.  
Le Président nous précise qu'il n'y pas d'audit programmé.  
Il nous informe de la vigilance de la Direction au sujet de la situation de ce service mais, il confirme qu'aucun renfort n'est envisagé car, pour lui, le paramétrage à 6 agents, est suffisant.  
Le Président se dit satisfait de l'activité du SRT de par le retour positif qu'il en a par le Syndicat des Buralistes et la qualité des dossiers transmis. Un message a été transmis à la cheffe de service pour rassurer les agents.  
Le Président note néanmoins qu'une logique de "suradministration" demeure dans la gestion des dossiers et que des pistes de solutions ont été préconisées pour pallier à ce problème.  
Le retour de la cheffe du PAE devrait améliorer la situation, et permettre une meilleure fluidité administrative.  
En espérant que ce retour ne serve pas uniquement à couvrir le formalisme excessif de certains !

**La CGT** ne peut s'empêcher, a posteriori de cette réunion, d'ironiser sur cette "suradministration", qui, selon nous, est plus le fruit des retoquages de dossiers par la Direction que le résultat du travail des agents.  
Il est vrai qu'une faute de virgule ou de point n'est peut être pas pour certains, de la "suradministration"!

**Le Président** nous informe que pour solutionner cela, il prévoit de fusionner le service "Tabacs Sud" avec le service "Tabacs Nord"? N'est-ce pas déjà le cas depuis plusieurs mois ?  
Le Président nous informe que cela fait 20 mois que des actions correctives ont été initiées et que les choses se mettaient en place progressivement. Cela nécessite un difficile travail de dialogue avec les agents.

### **L'analyse du SNAD CGT**

*La CGT salue la prise de conscience des difficultés par le Président mais constate que les pistes de solutions pour aider le service, sont pour l'instant insuffisantes, tant que des renforts d'effectifs ne sont pas apportés et que les relations entre le PAE et les agents du SRT ne s'améliorent pas.  
Le monologue directionnel, sans l'écoute des agents, ni les propositions des représentants du personnel, continue. D'ou l'intérêt d'une visite de la délégation de la Formation Spécialisée auprès des agents !*

*La CGT, constate que dans la situation du SRT, comme dans celle du pôle visite, la Direction s'est empressée entre 2015 et 2017 de régionaliser des services pour faire des économies d'échelles et de moyens, au détriment de la santé des agents, de la qualité des contrôles effectués et du service public.*

**Suite à la présentation des 2 fiches de signalement, il est proposé, à l'initiative des 4 élus CGT, le vote d'une délibération engageant les représentants de la Formation Spécialisée à visiter le SRT et le pôle visite du Bureau de douane de Dijon.**

**La visite de la délégation de la FS, votée à l'unanimité, vise à poser un diagnostic sur les difficultés des 2 services, en associant les acteurs de prévention et les agents, de manière à proposer, dans un but préventif, des mesures pour améliorer les conditions de travail et de santé des agents.**

### **9) Les questions diverses**

#### ***- les travaux de toiture du bureau de douane de Dijon***

Les représentants de la CGT ont appris jeudi 11 mai 2023 que des travaux de grande ampleur nécessitant le remplacement du toit du bureau de douane, allaient commencer début juin.

D'après nos informations, ces travaux vont impacter tout le 1<sup>er</sup> étage, et, vont nécessiter le déplacement de tous les agents de l'étage

A première vue, la Direction Régionale des Douanes, et les agents des services impactés (4 agents pôle fiscalité et taxis, cheffe de service bureau comprise et 9 agents service viticulture de Dijon) ont été informés de cette situation très récemment, à la dernière minute, par le propriétaire du bâtiment.

**La CGT** s'inquiète des possibilités de relogement de dernière minute à trouver et rappelle au Président que l'article 69 du décret 2020-1427 prévoit que «les membres de la FS doivent être consultés sur les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de travail des agents, et avant toute transformation importante des postes de travail». Elle rappelle que conformément à l'article 17 du décret 82-453, le Médecin du Travail doit être informé et consulté sur tout projet d'aménagement important des bâtiments administratifs ».

**Le Président** nous confirme que la Direction a été prévenue à la dernière minute par le bailleur et qu'une visite de site est prévue associant le DR, l'assistant de prévention et la cheffe de service le 17 mai.  
L'Assistant de Prévention nous confirme qu'un plan de prévention doit être mis en place et que les solutions de relogement sont étudiées par la DI, notamment au niveau des locaux informatiques et syndicaux de l'ancienne brigade, rue Jean Moulin.

Depuis la réunion de l'instance, les représentants du personnel de la FS, ont été conviées à une visite préparatoire avant travaux du 1<sup>er</sup> étage du bureau de douane le 2 juin 2023.

**- le problème des luminaires (néons) du service viticulture de Dijon.**

La CGT informe la Direction que suite au dysfonctionnement d'un néon dans un bureau, le dispositif de néon a commencé à brûler. Le chef de service a été informé de l'incident.

Nous souhaiterions savoir si le remplacement de ces néons, qui a déjà été effectué dans les services du rez de chaussée, est prévu à l'étage, au service viticulture.

La CGT, de plus, s'interroge s'il est prévu, suite à cet incident, une vérification périodique des luminaires dans le bâtiment. L'assistant de prévention nous informe qu'en fonction du contrat de location signé, il faut vérifier à qui incombe la responsabilité de l'installation électrique globale, et du changement des luminaires.

Lors de la réunion de la programmation immobilière fin mai, «le sujet électrique» sera abordé.

**En conclusion, la délégation CGT ressort de cette 1ère Formation Spécialisée avec le sentiment amer d'un dialogue de sourd avec la Direction, avec le constat que les moyens budgétaires de l'instance sont dérisoires, et avec l'impression que les prérogatives des représentants du personnel, en matière de prévention des risques psycho-sociaux sont de plus en plus entravés, notamment pour défendre les conditions de santé et de sécurité des agents en souffrance dans les services, et pour limiter la volonté de réformes tous azimuts et sans contraintes de la Direction.**

**Le cloisonnement de fonctionnement des différentes instances (CSA, FSA), et du champ de compétences de chacune (le CSA qui gère l'organisation du travail, les moyens et les effectifs, alors que la FS gère la santé et la sécurité au travail), issu de la loi de Transformation de la Fonction Publique vise à limiter l'action syndicale au sein de la FS, comme du CSA.**

**Les élus CGT de la FS de la DR de Dijon, conscients de la dégradation des conditions de travail et de santé au travail dans les services douaniers bourguignons, continueront à assumer leurs responsabilités en rappelant la Direction des Douanes sa responsabilité pénale d'employeur et en usant, dans le respect des textes, des prérogatives encore en leur possession et de tout l'arsenal juridique en vigueur, pour défendre la santé et la sécurité au travail des agents.**

**Les élus du SNAD CGT Bourgogne à la Formation Spécialisée de la DR de Bourgogne.**

Christophe DIMECH (titulaire)	Dijon BP
Séverine ZANOLINO (titulaire)	Dijon BSI
Christophe BOUDOT (titulaire)	Auxerre BSI
Frédéric PIERRE (titulaire)	Dijon VITI
Charlotte PONCET (suppléante)	Auxerre BSI
Julien MORIS (suppléant)	Dijon VITI