

Compte rendu du CHSCT du 11 Avril 2016

La déclaration liminaire est disponible sur le site de la CGT Finances Publique [et sur celui du SNAD](#)

La CGT a tenu à revenir sur l'accident intervenu à une collègue du SIP Centre, qui a entraîné son décès dans les jours qui ont suivi. Ce dernier fait hélas suite à un autre décès qui n'a pas eu lieu pendant les heures de services mais concernait une responsable du même service. Une autre collègue de ce service a également fait l'objet d'une mutation l'été dernier à la suite d'un droit d'alerte déposé par un membre du CHSCT. A notre sens, il est nécessaire qu'une réflexion ait lieu sur les conditions de travail dans ce SIP et nous avons donc pris l'initiative de proposer au CHSCT une commission d'enquête afin de déterminer d'une part quelles sont les pistes d'amélioration en matière d'organisation des secours en pareil cas une réflexion sur l'influence de l'organisation du travail sur la santé des agents dans l'objectif de déboucher sur des propositions concrètes élaborées collectivement.



Lors des échanges sur cette question, nous ne pouvons que regretter la volonté de freiner l'action du CHSCT affirmée par la représentantes de la DRFIP : tous ses arguments n'ont été que pour minimiser nos premières réflexions sur le sujet, notamment sur les difficultés rencontrées par les secours lors de l'évacuation de la victimes (« **L'organisation des secours n'est pas de la compétence du CHSCT** ») : pourtant, quand les difficultés d'évacuation proviennent de l'encombrement des couloirs, c'est de votre responsabilité, Madame !

De nombreux rapports de l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) relèvent cet encombrement des circulations dans les services, ce n'est pas juste pour noircir du papier. L'argument du démarrage de la campagne IR qu'il ne faut pas perturber a aussi été tenté. **La CGT tient à réaffirmer que le CHSCT n'est pas qu'un budget annexe des directions mais une instance d'analyse des sujets relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.** Ce dernier sujet, ajouté dans la fonction publique par une modification législative de 2010, est largement négligé par nos employeurs et tous les sujets qui y sont liés sont malheureusement traités souvent « par-dessus la jambe ».

L'ISST a plaidé pour une organisation collective des secours à la Cité administrative. Il s'est dit convaincu de la nécessité d'expliquer les formations au secourisme pour sensibiliser les collègues. Il y a une exigence importante vis-à-vis de la formation de tous les agents de toutes les administrations présentes à la cité administrative, le préfet, responsable des locaux de la cité administrative doit être exigeant sur tous les domaines liés à la sécurité.

Mme Moulène, médecin de prévention, répondant à une question sur l'absence de défibrillateur dans le bâtiment a répondu : il vaut mieux plus de secouristes avec moins de défibrillateurs que le contraire. Le défibrillateur ne traite que 2 cas d'arythmie cardiaque. Des secouristes dotés de bons réflexes seront globalement plus efficace qu'une personne sans formation munie d'un défibrillateur. A ce titre, la qualité de l'intervention de nos trois collègues secouristes a été soulignée par l'ensemble des professionnels qualifiés en ce domaine.

La proposition CGT de commission d'enquête a été retenue par l'ensemble des OS et une délibération a été votée en ce sens par la majorité des représentants. Cette enquête aura lieu au cours du 2ème trimestre 2016.

Bilan 2015 du CHSCT 31, règlement intérieur et note d'orientation ministérielle :

Le bilan 2015 du CHSCT étant uniquement budgétaire, ce point à l'ordre du jour n'avait que peu d'intérêt. Nous reviendrons sur ce sujet quand le Secrétariat général du Ministère aura donné des directives concernant la présentation d'un bilan qualitatif normé, à la demande des organisations syndicales nationales

La courte discussion a néanmoins permis de mettre en évidence que pour la 2^{ème} année consécutive, ce sont près de 15000 euros de formation financées par le CHSCT (secourisme, Centaure, sécurité routière, gestes et postures ...) qui ont été dépensés en pure perte, des collègues ne s'étant pas rendu aux sessions programmées. Nous regrettons ces dépenses inutiles et demandons aux agents qui ne pourraient pas se rendre à une formation CHSCT de prévenir le plus en amont possible les organisateurs afin de pourvoir à leur remplacement : il y va de l'intérêt de tous.

Concernant le règlement intérieur du CHST et la note d'orientation ministérielle 2016 présentée au CHSCTM le 18 février, nous avons rappelé notre opposition à deux points posant problème :

L'obligation d'un appel d'offres selon les procédures du code des marchés publics pour réaliser une expertise externe agréée ce qui ferait que ralentir les procédures

Le co-financement par les CHSCT de travaux de mise en sécurité bâtementaire par les CHST de proximité, alors qu'une réserve sur les budgets de 8 % est appliquée par le ministère et que les directions se désengagent de plus en plus de leurs prérogatives d'employeurs en matière de mise en conformité des services.

Projet de fermetures de la recette locale des douanes de Condom et du bureau de Douanes de Tarbes

La CGT s'est résolument posé en défense des conditions de reclassement des personnels touchés par les fermetures de ces deux sites. Le CHSCT n'est pas le lieu d'opposition au projet de fermeture de services publics et les représentants CGT ont bataillé sur ce point lors des Comités techniques.

Nous avons défendu le fait que plusieurs séances sont nécessaires à l'examen d'un dossier important. A ce jour, que tous les sujets n'ont pas été évoqués. Nous pouvons nous féliciter que certains documents (comme les indicateurs sociaux) demandés en séance le 18 Février nous ont été fourni ; pour autant, le compte n'y est pas, notamment sur les fiches de postes et

l'impact réel de ces fermetures sur les services qui vont recevoir les missions..

Nous pouvons regretter aussi que le médecin de prévention du Gers ne soit pas présente à cette séance et que son avis n'ait pas été formellement sollicité. Seule le médecin des Hautes Pyrénées est présente et nous rejoint sur le fait que les agents de Tarbes reçus sont inquiets sur leur avenir professionnel.



La CGT a souhaité connaître les possibilités de reclassement des agents dans d'autres administrations, comme prévu par la fiche RH remise aux représentants des personnels. L'administration a expliqué que la possibilité existait mais que la demande devrait être exprimée individuellement par les collègues auprès de la cellule Sociale, le moment venu. Nous considérons que c'est à l'employeur de formuler des propositions et le fait de tout remettre entre les mains de la « cellule sociale » est un moyen d'exclure les représentants du CHSCT de toute discussion.

Le représentant de la Douane a répété à l'envi que les sujets individuels RH ne seront pas traités en CHSCT mais lors des CAP (lorsque tout sera bouclé). Pour la CGT, ce débat ne constitue pas un traitement individuel mais des préconisations générales qui doivent servir à l'ensemble des collègues. Nous tenons à ce que la fiche de reclassement des agents de ces deux services, validées par le comité technique de Bordeaux le 1^{er} mars, soit complétées par l'administration car elle permet aux agents de se projeter concrètement dans l'avenir. L'administration préfère gérer dans l'opacité et l'isolement ce qui relève de l'examen collectif des conditions de travail. Ce n'est pas correct.

La CGT a revendiqué l'intégration du temps de trajet supplémentaire dans le temps de travail comme une mesure personnelle d'accompagnement dans la mesure il ne s'agit pas d'un éloignement choisi par les agents. Elle peut très bien être comprise par les collègues du service accueillant. Elle est attachée à la personne restructurée et non au poste de travail qu'elle a vocation à occuper. Elle s'éteint ou diminue dans la proportion d'un éventuel changement de la résidence familiale la rapprochant de son lieu de travail. Elle n'augmente pas en cas de déménagement conduisant à un éloignement.

Nous ne développerons pas la teneur de la réponse de l'administration. « Rien ne justifie qu'il y soit procédé ». Pour nous au contraire tout le justifie et ce ne sont pas les mesures d'accompagnement financières qui remplaceront le risque ou la pénibilité causé à l'agent dans le cadre d'une restructuration ! Ou qui permettront à l'administration d'exonérer sa responsabilité si, par malheur, un accident survenait.

Le médecin de prévention des Hautes Pyrénées nous a expliqué qu'elle avait appris la fermeture du bureau de Tarbes dans la presse locale. Elle a précisé qu'actuellement, les agents présents sont quatre au lieu de sept pour effectuer le travail. A son avis, « la période dangereuse, c'est maintenant, durant la transition vers le nouveau service. Il faut veiller à bien accompagner la fermeture ». La CGT souscrit à cette analyse en matière de risques sociaux organisationnels, tant pour le service de Condon que pour celui de Tarbes.

Pour Condom, le projet prévoit le transfert des deux agents de la recette locale sur Eauze, tout en supprimant un des deux postes dès 2017... L'administration des douanes condamnera-t-elle à l'instabilité perpétuelle les agents restructurés ?



Considérant que les conditions ne sont pas réunies pour l'accompagnement optimal des collègues en termes de préservation des conditions de travail, la CGT a émis un avis défavorable sur les deux projets en détaillant pour chaque service les risques routiers liés à la restructuration, les risques psycho-sociaux (articulation vie personnelle / vie professionnelle, rendue plus difficile, sentiment de dépréciation au travail, charge de travail accrue pour les services réceptionnaires, perte d'autonomie dans le travail, craintes sur l'avenir, etc..) et les incidences sur la santé.

Soucieux de jouer pleinement le rôle que les textes confient au CHSCT, les représentants du personnel CGT ont ensuite proposé des actions préventives en application des articles 47 et 51 du décret 82-453 et 4121-1 et suivants du code du travail :

Les possibilités effectives de reclassement des agents doivent être communiquées rapidement et dans la transparence au CHSCT et aux agents concernés puis au comité technique au moyen de la fiche validée en comité technique ;

La période de transition entre la présentation en comité technique et la mise en œuvre effective de la mesure qui peut intervenir dans un délai de 24 mois doit être gérée dans la sérénité : pas d'effilochage des effectifs de référence sur deux ans (moins 1 l'année prochaine, moins 1 l'année suivante), pas de pression, sous quelque forme que ce soit, sur les agents pour les faire partir au plus tôt ;

Communication des fiches de poste actuelles et informations du CHSCT quant à leur évolution et aux formations mises en œuvre en cours de processus ;

Intégration du temps de trajet supplémentaire domicile / travail dans le temps de travail effectif (pour une mutation à Eauze : 5 x 1:10 par jour = 5:50 par semaine, sans compter le temps de recherche d'une place de parking car si les agents ont des places de parking attribuées à Condom ce ne sera pas le cas à Eauze) ;

Le suivi annuel des agents restructurés par le médecin de prévention ;

Évaluation, dès à présent, des risques routiers de tous les services impacté sur chaque DUERP

Évaluation des risques psychosociaux sur le modèle validé par l'administration des douanes (démarche bien-être au travail) sous la conduite de l'assistant de prévention et d'une délégation du CHSCT sur tous les services concernés (Pau, Blagnac, Tarbes, Eauze et Condom) et évaluation annuelle de l'évolution des RPS ;

Le suivi en CHSCT des statistiques sur les indisponibilités et anomalies informatiques ;

Le sentiment d'abandon des usagers vécue par les agents en poste est constitutif d'un RPS en liaison avec l'item « conflit éthique », particulièrement pointé par les agents et par l'administration elle-même dans sa réponse. La mesure de la satisfaction des opérateurs (situation de départ et situation après la fermeture effective) est recommandée.

Il est regrettable que les représentants FO et Solidaires aient choisi de ne pas voter cette délibération dont on ne saisit pas s'ils en désapprouvent le diagnostic ou les préconisations ou s'ils considèrent suffisant de "voter contre" comme si cela avait un

quelconque effet sur les décisions que l'administration prendra suite à cette consultation.

Pour la CGT, les agents, leur santé et leur sécurité, leurs conditions de travail valent mieux que cela. Nos trois voix ne suffiront pas pour engager l'administration des douanes à répondre favorablement à ces préconisations importantes pour les personnels de Condom et Tarbes

Présentation des Plans annuels de prévention (PAP) des différentes directions



A la suite des examens des Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en fin d'année 2015, chaque direction avait pour mission de rédiger le PAP reprenant les mesures phares qu'elle s'engageait à retenir. Rappelons que le DUERP engage la responsabilité pénale de l'employeur, dans le cas où un risque signalé par un service n'était pas pris en compte en matière de prévention et venait à générer un accident. L'écueil principal de cet exercice est la masse d'information à traiter, notamment dans les directions possédant les plus gros effectifs.

De surcroît, une fois le PAP élaboré, les mesures de prévention se heurtent souvent à la maigreur des budgets issus des politiques d'austérité

Au vu de la non prise en compte du mal être au travail dans certains services, de la crainte pour l'avenir des personnels de toutes les directions impactées par les démarches stratégiques et la réforme territoriale, les représentants du personnel dans l'unanimité se sont abstenus sur les votes de chaque PAP présentés.

Questions diverses :

DRFIP : Place Occitane :

La CGT est intervenue pour interroger la Direction sur le fait que du travail administratif est donné aux agents de la loge. Nous avons estimé qu'en situation d'état d'urgence et de plan vigie pirate, leur rôle de surveillance devait être prioritaire. M. Rivoallan a répondu que c'était lui qui avait donné cette tâche aux collègues, que seuls les agents administratifs étaient concernés et qu'il assumait cette décision. Nous avons également dénoncé l'utilisation des caméras de surveillance par le responsable du service. A plusieurs reprises, il a fait des remarques sur l'activité de ses collègues, montrant qu'il les avait observé via les caméras installées dans les couloirs. La DRFIP va faire un rappel à la réglementation dans ce domaine.

Application Clo Hélios à la trésorerie du CHU : le problème de lenteur de la mise à jour hebdomadaire de l'application est résolu (c'était un simple problème d'antivirus qui a duré .. 7 ans !

Le SIP de Colomiers avait demandé (en janvier 2015 !) 2 scanners il y a plus d'un an afin de numériser leurs dossiers de recouvrement. Un audit général serait en cours sur le sujet pour éventuellement étendre de dispositif à d'autres services. La DRFIP « se hâte lentement » ...

La délégation CGT a également rappelé les nombreux désagréments causés par la configuration des copieurs en matière de scan. Le problème a été signalé à Bercy, espérons

une réponse plus rapide que pour le sujet précédent.

La CGT a également signalé le dysfonctionnement de la régulation de la chaudière du site des Carmes, qui a obligé certains services à travailler en t-shirt et fenêtres ouvertes durant tout l'hiver. Ce n'est pas comme si les budgets étaient en restriction et la COP 21 venait d'avoir lieu ...

Enfin, nous sommes revenus sur l'amateurisme de la gestion de l'intrusion qui a eu lieu dans nos locaux du 36 rue Roquelaine à Toulouse (futur local de la paierie régionale). Ainsi, le fichier de contact téléphonique de la société Telsud n'a pas été mis à jour au départ du CPS de ces locaux (il y a plus d'un an !). Ces sont donc les agents de ce service qui ont été contactés par la société de surveillance lors du week-end de Pâques. L'entreprise se serait rendue sur place dans la nuit du samedi au dimanche, sans détecter de présence. Le lundi soir, la Police s'est déplacée dans les locaux, interpellant 19 personnes qui squattaient les lieux. Les dégradations sont très importantes et la sécurité laisse vraiment à désirer. Que dire du fait que l'administration envisage de ne pas remplacer les gardiens du site de la Place Occitane à l'issue de leur départ en retraite ...

Douanes : Nous revenons sur le fait que la Direction interrégionale ne nous à toujours pas communiqué la réponse de la DIRECCTE 31 concernant la fermeture des divisions de Auch et d'Albi. Le président s'engage à le communiquer rapidement au CHSCT, pour autant il ne souhaite pas réinitier un débat sur ce dossier. Pour nous, le CHSCT doit répondre à la délibération du 1er Mars de l'ensemble des représentants du personnel du CTSD demandant à cette instance de répondre aux nombreuses questions restées en suspend sur ce projet. C'est une question de respect des textes règlementaires !



La CGT dispose de 3 sièges sur 8 au CHSCT 31 : 3 titulaires et 3 suppléants. Pour les titulaires, un représentant DGFIP (Alain PRANDO), un de l'INSEE (Patricia DECORSE) et un de la douane (Olivier BALZER), 2 suppléants sont issus de la DGFIP (Jean-Marc SERVEL et Dominique FICHTEN) et un de la douane (actuellement Agnès RAGARU jusqu'à retour de David CAPUS, actuellement indisponible pour raisons de santé). Nous avons aussi régulièrement recours à des experts en fonction des sujets abordés.



PROCHAIN CHSCT LE 19 MAI 2016