

COMPTE RENDU CHSCT du 9 Novembre 2021 9H30

Après désignation du Secrétaire (CGT) et approbation des PV des 20 mai et 6 juillet 2021, le Président a répondu aux différentes liminaires.

Il ne souhaite pas se prononcer sur les sujets nationaux évoqués dans les liminaires. Les deux directeurs estiment que la plupart des sujets relèvent des Comités Techniques et non des CHSCT. Le transfert des missions de la Douane vers la Dgfi (diverses taxes) est en cours. Aucune décision n'a été prise concernant le(s) transfert(s) d'emploi(s). Par ailleurs, **3 collègues des Douanes ont été détachés auprès du PNSR** (1 en présentiel et 2 en distanciel). Le collègue en présentiel vient de La Rochelle et les 2 autres en distanciel, seront physiquement au SIE de Brive pour l'un, et au SIE de Brest, pour l'autre.

Nos commentaires : il est important que lors des liminaires chaque organisation syndicale puisse faire remonter ses revendications. Elles concernent le bien-être, la sécurité ainsi que les conditions de travail de nos collègues. Rappelons que la loi sur la transformation de la Fonction Publique a supprimé certaines instances, le CHSCT et le CT seront fusionnés en 2023 en une instance (CSA). Hormis le CHSCT du 6 juillet consacré « en urgence » à des fiches de signalement d'une brigade des Douanes, la dernière réunion datait du 20 mai 2021. Selon nous, un calendrier prévisionnel doit être mis en place en 2022 aux fins de la tenue de réunions régulières. Sur ce sujet, le Président nous a fait part de ses nombreuses contraintes et indisponibilités. Pour **FO**, les actions limitant les risques psychosociaux au sein de notre administration doivent primer sur toute autre considération.

L'ordre du jour s'est poursuivi, différents points ont été abordés.

→ **DDFIP + DRDDI : Point sanitaire**

Concernant la Ddfip64, la direction indique que la période a été plutôt calme avec toutefois un cas covid au SIE de Bayonne. 8 cas contact « potentiellement à risque » ont été identifiés. 2 collègues du Sip de Bayonne ont été placé(e)s en isolement, car ils (elles) prenaient leur repas avec le ou la collègue cas covid du SIE. Les représentants **FO** ont interrogé la direction concernant les mesures de nettoyage réalisées. Cette dernière a répondu par la négative, à notre grand étonnement, estimant que « *le Médecin de prévention n'avait pas formulé une demande de nettoyage approfondi* ». Notons que ce cas n'a pas fait l'objet du signalement habituel auprès des OS.

Par ailleurs, nous avons appris que la direction avait changé de prestataire, la société ONET remplaçant APR.

FO est intervenu également sur le lavage des vitres extérieures au Centre de Contact des particuliers. En effet, lors de notre visite de poste, alors que la direction nous assure que les marchés sont bien passés, le nettoyage extérieur des vitres n'était pas effectué, ce qui occasionnait une baisse de la luminosité. Autre point sur la sécurité, des crochets sont fixés au sol le long des fenêtres à des fins de sécurisation des employés en charge du nettoyage des dites vitres. Or, ils ne font l'objet d'aucune signalétique particulière et peuvent occasionner des chutes. La direction s'est engagée à réexaminer les clauses de ce marché.

12 masques ont été distribués semaine 40 (4 au 8 octobre 2021) à destination de chaque agent. En outre, 60 % des collègues sont équipés et en capacité de télétravailler s'ils le souhaitent. Une quinzaine de collègues seraient en attente d'équipement. Saluons ici le travail de nos collègues de la CID qui ont été très sollicités.

Les collègues « vulnérables » sont « vus » par le Médecin de prévention qui formule des préconisations (télétravail, retour en présentiel etc).

La DRDDI affiche un taux de télétravailleurs de 79,59 %. 22 agents sont en télétravail régulier, 39 en ponctuel. Selon la direction des Douanes, seul un agent a formulé une demande sur 3 jours. Un refus est à signaler (agent souhaitant télétravailler 2 jours, la direction ne lui en proposant qu'un).

Sur 13 agents vulnérables, deux sont revenus en présentiel.

La direction indique qu'il n'y a pas de besoin particulier en masque. Elle ne dénombre à ce jour aucun cas covid.

→ Actualisation du programme budgétaire

La réserve de 6 % ne sera au final pas versée au CHS-CT du 64. Le budget 2021 s'élève à 122 931€.

Les autorisations d'engagement ont été prises à hauteur de 119 850,95 € ainsi réparties, 83.958,46 € (Ddfip), 31.602,49 € (DRDDI) et 4290 € (formations). Le solde s'élève donc à 3080,05€.

Les projets Ddfip supplémentaires sont les suivants :

Projet 13 SIE Bayonne stores enrôleurs (108) et réparations (18) pour 18. 420,91 €.

Projet 14 mise aux normes « handicapés » au CFP d'Orthez avec balise sonore (7145,85€).

Projet 15 (troisième étage) pose de 140 stores enrôleurs et 7 réparation de volet roulant pour 23 945,47€.

Les projets DRDDI supplémentaires sont les suivants :

Projet 13 (Echelle télescopique Mont de Marsan 229,34€) ; **Projet 14** (Escabeau roulant BSI Dax 3430,80€) ; **Projet 15** (Stand de tir mise en conformité incendie 284,40€) ; **Projets 16 et 17** (aménagements postes 153,76€ et 99,37€) ;

Projets 18 et 19 (Fauteuils Bayonne 1453,22€ Dax 1200,92 €).

Au cours de la réunion a été présenté un projet sur Cambo de remplacement de fenêtre dans les douches.

Nos commentaires : concernant les actions 13 et 15 de la Ddfip64, nous sommes toujours partagés sur le financement de telles actions qui, à notre sens, relèvent de l'entretien normal des bâtiments de l'administration quand bien même la direction pourrait faire valoir que les textes offrent la possibilité de co-financement et qu'elle participe aux travaux d'un étage. Par ailleurs, les membres du CHSCT ne peuvent ignorer qu'en cas de refus de financement, ce seront les collègues qui en pâtiront les jours de canicule.

Le Centre des Finances publiques d'Oloron : 2 OS dont **FO** sont intervenues suite à des visites de poste. Nous avons fait remarquer au Directeur que les problèmes sonores au SIP étaient avant tout liés à la configuration des locaux (open-space) avec des armoires faisant office de « cloisons ». Notons que cet agencement ne date pas d'aujourd'hui, que rien n'a été fait à ce jour.

Nous aurions pu à nouveau évoquer le manque de confidentialité des box au rez-de-chaussée et un meilleur agencement de l'accueil. Nous nous sommes interrogés sur la réelle volonté directionnelle d'apporter des solutions concrètes à ces nuisances sonores propres à l'open-space pour l'ensemble des postes et services concernés. Des cloisons phoniques peuvent être posées en accord avec les collègues, à moins que la direction ne préfère conserver ce caractère « très scolaire » de « l'alignement des tables et donc des agents » ! En outre, nous nous sommes refusés à entrer dans le débat des armoires pleines ou pas, susceptibles d'absorber le bruit (un cautère sur une jambe de bois). Idem pour la demande d'un casque anti-bruit (hors aménagement de poste) porté par une OS, décriée par une autre et non retenue par la direction.

FO demande à la direction, une fois de plus, de prendre ses responsabilités en matière d'open-space, d'aller au-devant des agents qui le souhaitent avec le regard éclairé des acteurs de prévention (AP, ISST et Médecin de prévention voire ergonomiste) afin d'améliorer les conditions de travail de nos collègues.

Nul ne doute que les collègues seront force de proposition pour peu que la direction les écoute.

Premiers de cordée quand il s'agit des suppressions d'emplois, derniers pour les augmentations de salaire, à tout le moins les agents de la Dgfp méritent de travailler dans de meilleures conditions.

Les représentants **FO** ont relevé dans le duerp certaines propositions de bon sens, comme le remplacement de la sonnerie par un bouton lumineux et/ou la limitation du nombre de téléphones.

En réponse à nos remarques, le directeur évoque la non-présence en totalité des effectifs induite par la mise en place du télétravail conduisant de facto à la réduction des nuisances sonores. Nous ne partageons pas cet avis car, beaucoup de nos collègues sont en présentiel et sont victimes de la « densification » suite à des restructurations ou arrivées de services pour des raisons purement budgétaires alors qu'ils devraient être installés dans des conditions optimales.

Rappelons également que la nuisance sonore est une thématique récurrente du DUERP (remontées des postes), encore faut-il être « entendu » par la direction !

Nous invitons les collègues, victimes de ces nuisances au quotidien à remplir le registre CHS-CT en ligne.

Concernant le dysfonctionnement du gestionnaire de file d'attente d'Oloron (mail **FO** fait en amont de ce CHSCT suite à notre visite de poste) le directeur a précisé que le Chef de centre avait effectué plusieurs rappels en ce sens mais que la société « mettait du temps à intervenir » **car aucune maintenance n'était prévue.**

Concernant les difficultés rencontrées par la **Trésorerie d'Orthez**, nous avons eu l'occasion d'effectuer une visite de poste le 1^o octobre et de saisir par écrit la direction en amont de ce CHSCT. Visiblement, nous n'avons pas été les seuls à être sensibles à la situation de nos collègues. La direction a répondu, qu'en accord avec les Chefs de poste concernés, le cadre C qui devait être affecté à Bassin de Lacq le serait sur Orthez.

Le directeur a annoncé que les affectations (sortie d'école) de B seraient conséquentes, du « jamais-vu » selon lui et « permettraient de régler toutes les vacances » ou « du moins certaines vacances » annonçant en filigrane une possible affectation sur la trésorerie d'Orthez.

Une OS est intervenue sur les rumeurs anxiogènes d'annonce(s) faite(s) par certains Chefs de service concernant les fusions des SIE d'Orthez sur Pau et SIE d'Orthez sur Bayonne avec toutefois maintien d'antennes pérennes.

Pour rappel, lors de sa venue en juin 2020, le directeur avait précisé que ce sujet n'était plus d'actualité. Lors de ce CHSCT, il a néanmoins évoqué de manière générale la nécessité de préparer les réformes au moyen de la mise en place de groupe de travail. Il convient selon ses termes de « préparer » les agents aux changements et s'organiser. Les « rumeurs » seraient inéluctables et préférables à des plans cachés.

Nos commentaires : il serait souhaitable, avant toute chose, que les représentants du personnel soient préalablement informés ! Les instances existent encore, cela s'appelle le dialogue social !

→ **Présentation du DUERP/PAP** Nous sommes revenus sur les open-space et intervenus afin d'obtenir plusieurs précisions sur le DUERP et PAP. Nous rappelons à toutes fins utiles à nos collègues que les groupes de travail ne sont pas là pour se substituer aux réunions « institutionnelles » formalisées par des PV.

L'ensemble des OS a émis un avis favorable. **FO** reconnaît le contexte particulier en raison de la pandémie mais, pour autant, nous resteront très vigilants sur les conditions de travail de nos collègues.

→ **Point d'information sur la mise en place du CDC des Professionnels**

Rien à signaler par rapport aux propos directionnels du CTL du 30 septembre 2021. Les stores sont commandés et en attente de livraison. Le service a été doté des équipements en cas d'incendie.

→ **Retour et rapport de la visite du CHS-CT au CDC des Particuliers**

Concernant les chocs acoustiques, le protocole a été rappelé aux agents par le Chef de service.

FO est revenu sur sa visite de poste. Lors de celle-ci, nous avons trouvé des agents en présence d'une grande bâche avec un plafond démonté. La direction a précisé qu'il s'agissait de remplacer des blocs défectueux dans la climatisation, mais qu'aucun agent à sa connaissance n'était présent lors de ces travaux. La prochaine fois, nous prendrons des photos !

Selon la direction, les suppressions d'emplois au CDC des particuliers ont permis la création d'une salle de réunion mutualisée avec le CDC des pros. Comme quoi, les suppressions d'emplois ont du bon !

→ **Examen fiches de signalement**

Ces fiches portaient sur une brigade des Douanes. Le directeur des Douanes a précisé que ce n'était pas le lieu pour évoquer des situations individuelles. Il a regretté que ces fiches ne « sortent » que maintenant

alors que les « collègues incriminés » sont « partis ».

Une autre fiche, sur un site des Douanes différent, signalait une discrimination syndicale. Sur ce dossier le directeur a une nouvelle fois regretté que la fiche soit émise alors que le Chef de service incriminé était à la retraite. Toutefois, l'OS en charge du dossier a évoqué un mail de l'agent à l'adresse de sa hiérarchie signalant ces faits un an auparavant et resté sans suite.

Reconnaissons qu'il n'est pas « facile » d'établir une fiche de signalement à l'endroit d'un collègue, mais ces agents ont jugé que c'était le seul moyen de se faire entendre de leur direction.

→ **Examen du registre sécurité et santé au travail**

Cf nos questions diverses.

→ **8 Questions diverses posées par FO en amont de ce CTL**

Q1/ Lors du CHSCT du 20 mai 2021, les représentants **FO** indiquaient que la signalétique pour l'entrée « handicapé » (Sip de Pau rue Orléans) n'était pas adaptée. Beaucoup de personnes à mobilité réduite ne trouvaient pas l'accès réservé. Nous vous avons demandé une amélioration de cette signalétique.

Vous nous avez répondu que le problème serait étudié. Quelle a été la suite réservée ?

Pas de suite, l'administration a visiblement oublié la problématique.

Q2/ Plusieurs signalements nous sont parvenus sur le manque d'insonorisation du cabinet du Médecin de prévention, ce qui nuit au secret médical. De plus, une porte devait être changée. Pouvez-vous nous indiquer les solutions apportées ?

La porte sera changée. L'administration s'est montrée dubitative dans la mesure où selon elle, le marché passé assurait une parfaite insonorisation. Affaire à suivre eu égard au secret médical.

Q3/ Selon la note d'orientation 2021 au sujet des violences sexistes et sexuelles des formations doivent être mises en place: "L'animation de ces formations au sein des ministères économiques et financiers sera assurée par le groupement EGAE, sélectionné avec deux autres instituts de formation (ACCORDIA, GROUPE JLO), dans le cadre d'un marché du ministère des affaires sociales auquel les ministères économiques et financiers ont accès". Pouvez-vous nous faire un point sur la mise en place de ces formations. Nous vous avons questionné également sur la mise en place de formations sur le harcèlement moral ?

Effectivement, il est nécessaire de passer des marchés. Les formations devraient être programmées en 2022.

Pour **FO** il est important **que l'ensemble des personnels** puissent également bénéficier de formation sur le harcèlement moral en raison de la dégradation des conditions de travail afin, d'éviter les risques de RPS.

Q4/ Est-ce que nos collègues du CDC des professionnels ont fait ou feront l'objet d'une formation CHS-CT par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel, de locaux ?

L'administration ne semblait pas être au courant de cette « formation ». Nous vérifierons si le guide Dgafp est toujours d'actualité.

Q5/ Des collègues sont demandeurs dans le cadre du télétravail de matériel d'équipement (double écran, souris ergonomiques etc.) nous aimerions connaître votre positionnement sur le sujet.

Les demandes doivent remonter au RH qui la transmettra à la CID.

FO rappelle à l'attention de nos collègues reconnus RQTH (en présentiel et/ou télétravailleurs) que les équipements peuvent être pris en charge par le FIPHFP. La demande doit être faite auprès du RH. Pour tout renseignement vous pouvez joindre notre correspondante FODgfp64 handicap au 06/45/15/26/54.

Q6/ Dans le prolongement du développement de l'utilisation de vélos, serait-il possible d'installer des douches (demande faite sur le registre CHSCT) dans les locaux rue Orléans ?

Le directeur, en ce cas précis et d'un point de vue réglementaire, n'est pas tenu de mettre à la disposition des agents des douches. Toutefois, si la volonté du ministère est de préserver l'environnement, d'avoir « l'écolo-attitude », dans le prolongement du parking vélo, il va de soi d'instaurer des douches pour le personnel désireux d'utiliser ce moyen de transport. La direction n'y est pas opposée tout en restant prudente sur la faisabilité d'un tel projet.

Q7/ Des postes ont effectué des demandes pour l'obtention de colonne de gel hydroalcoolique. Ils ont essuyé des refus au motif que des bonbonnes ont été mises à disposition. L'avantage des colonnes à pédales ou automatisées est que l'utilisateur ne touche pas le bouton « poussoir ». Pouvez-vous revoir votre position et accéder à la demande des collègues ?

Le directeur avec l'aval du CHSCT a accepté de revoir sa position. Les postes de Nay et du CH de Pau recevront une colonne de gel hydroalcoolique.

Q8/ Enfin, pour le CFP de Oloron il n'y a pas d'eau chaude dans les sanitaires. Une demande va être effectuée en ce sens sur le registre. Ce n'est peut-être pas un cas isolé. Quelles sont les solutions envisagées ?

Il est toujours bon de citer les textes. A ce titre, nous avons rappelé à la direction ses obligations en tant qu'employeur. En vertu de l'article R4228-7 du code du travail « les lavabos sont à eau potable. **L'eau est à température réglable** et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix travailleurs au plus. Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs. Ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire ». Affaire à suivre !

Le Directeur des Douanes de Bayonne a annoncé son départ. Il a tenu à remercier l'ensemble des participants et en particulier les acteurs de prévention. Il a rappelé le rôle des Assistant(e)s de prévention, pas toujours aisé car placé(e)s entre la direction et les collègues tout en insistant sur le fait qu'ils étaient, avant toute chose, au service de l'ensemble des agents.

Ce sont des propos que nous partageons pleinement. Nous lui souhaitons le meilleur dans ses nouvelles fonctions.

Fin de ce CHSCT : 18h30.

Vos représentants FO-FINANCES 64 à ce CHSCT

Nathalie SABATHE - Titulaire
Myriam CANNONE - Suppléante
Jean BERNET - Titulaire
Laurence OSSUN-Experte