



Compte-rendu du CHS-CT Finances-Savoie Extraordinaire du 13 mars 2015

En préalable, les représentants des personnels ont demandé au Président des explications sur ce qu'il considère être une entrave à l'activité syndicale, à savoir refus d'accorder une autorisation d'absence à un expert. Le Président s'est engagé à faire une réponse par courriel.

Après constatation de l'absence de pièces importantes pour l'élaboration du budget 2015, les représentants du personnel ont obtenu que le CHS-CT consacré exclusivement au budget soit reporté à une date ultérieure.

Par ailleurs, il a été rappelé au président que celui ci doit établir l'ordre du jour en concertation avec le secrétaire du CHS-CT (article 12).

Suite à une violente altercation (coups donnés) entre 2 agents de la Brigade de Surveillance Intérieure (BSI) de Montméliant, les représentants du personnel, en présence d'une agression ayant entraîné de graves conséquences, ont demandé la convocation d'un CHS-CT extraordinaire.

Le président, dans un premier temps, nous a exposé sa synthèse des événements, où il expose que «l'altercation», selon lui, est un événement grave pour la direction des douanes, mais pas en vertu des textes régissant le CHS-CT. Il a, affirmé que «l'altercation» était d'ordre privé et nous a informé que l'agent blessé avait été placé, par l'administration des douanes, en congé de maladie ordinaire.

Les représentants du personnel ont vivement contesté ces trois points.

D'une part, nous considérons tout d'abord l'agression violente du 17 février comme grave, stricto sensu (plus de 8 jours d'ITT, agent armé, fracture du nez,...)

D'autre part, à la lecture des différentes fiches de signalement que l'Administration ne nous a toujours pas transmis malgré notre demande et son engagement, il nous semble évident que l'agression est le résultat de dysfonctionnements d'ordre professionnel.

Par ailleurs, l'administration des douanes ne peut requalifier en congés de maladie ordinaire une prolongation d'arrêt en accident du travail établie par un médecin. Ce fait pénalise financièrement et fragilise moralement l'agent déjà durement éprouvé. Si l'administration persiste sur cette position illégale, nous saisirons l'inspection du travail.

Le président, a rappelé le cheminement des fiches de signalement, **selon la note DG des douanes du 9 mai 2014**. Selon celle-ci, les représentants ne sont informés qu'une fois par an, sous forme de bilan, de «l'ensemble des violences recensés dans la circonscription et des suites à porter...». Ce dispositif est interne à la douane. Comment faire de la prévention en n'ayant pas connaissance en temps réel des problématiques ?

Le président nous a exposé les mesures prises suite à l'agression. Il a demandé une enquête administrative. Il a informé les acteurs de prévention réglementaires, à savoir le médecin de prévention, l'assistante sociale du ministère, l'assistante de prévention et le correspondant social des douanes. Les représentants du personnel ont demandé si toutes

les personnes concernées avaient été auditionnées, y compris celles présentes lors de l'altercation uniquement verbale de la veille entre les deux agents. L'administration nous a répondu ne pas être au courant de cette altercation. Le directeur nous a ensuite informé du dépôt de deux plaintes au pénal.

Comme mesures conservatoires, le directeur régional des Douanes de Chambéry a décidé de faire en sorte que les deux agents ne travaillent jamais ensemble. Cela étant impossible dans le cadre du groupe «motard», les deux agents travailleront comme « piétons».

Les représentants du personnel se sont alarmés du danger constitué par le non désarmement des agents impliqués et de l'autorisation donnée à l'un d'entre eux de reprendre le travail très rapidement et armé . Pour le président , séparer les agents dans leur activité suffisait et le désarmement ne s'imposait pas. Ce qui n'est pas l'avis des représentants qui ont interpellé le président sur le risque inévitable d'un contact entre les 2 agents (puisque'ils travaillent dans la même brigade) Le désarmement doit être la première mesure à prendre en surveillance devant une telle situation et en cas de risques de violence .

Au retour de la suspension de séance demandée par les représentants du personnel, le directeur régional a informé le CHS-CT de sa décision de «ne pas autoriser les agents à accéder à leur arme», dans l'attente de l'avis du médecin de prévention, le désarmement officiel pouvant apparaître comme une sanction disciplinaire.

Considérant les dysfonctionnements à l'origine de cette agression insuffisamment pris en compte dans l'analyse faite par le président, et les mesures proposées nettement insuffisantes, les représentants du personnel ont demandé une enquête du CHS-CT.

Son objet sera de «déterminer les dysfonctionnements suite au constat de souffrance au travail, de maltraitance et d'agression, et rechercher des solutions et établir les préconisations nécessaires». Son périmètre sera la BSI de Montmélian et tout le personnel y travaillant. La délégation sera composée de trois représentants du personnel membres du CHSCT (hors douane), de l'assistante de prévention des douanes et d'un représentant de l'administration (DDFIP).

Cette enquête a été votée à l'unanimité des représentants du personnel.

Il a été aussi décidé de demander une expertise par un organisme spécialisé dans l'organisation du travail, et de ses dysfonctionnements. Les contours de cette expertise seront définis avec le médecin de prévention.

A la lecture de l'une des fiches de signalement, liée à l'agression, rédigée par une agente féminine, les représentants du personnel ont mis en avant des propos et des comportements sexistes, qui justifient d'autant plus les enquêtes demandées.

Finalement, le directeur régional nous précise que l'enquête administrative n'est pas terminée. Son rapport sera transmis à l'autorité supérieure (Direction Interrégionale).

Dernière minute :

Le président du CHS-CT nous a informé qu'il accordait, à notre expert, l'autorisation d'absence, refusée jusqu'à présent.