



## **Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de Seine Maritime 25 octobre 2021**

La présidente a ouvert la séance en indiquant qu'en l'absence de la secrétaire-animatrice du CHS-CT, elle comptait sur les conseillers et assistants de prévention pour la rédaction du procès-verbal.

Nous avons rappelé à la présidente que nous attendions une meilleure concertation avec le secrétaire du comité, notamment concernant l'agenda (motif du boycott de la première séance), mais aussi en matière de communication des documents.

### **INSEE : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels Plan Annuel de Prévention**

Le responsable de l'Insee a présenté la façon dont s'est déroulée l'établissement des DUERP et PAP de l'INSEE avec les contraintes de la période COVID.

Le recensement des risques professionnels a été fait par les assistants de prévention (AP) en association avec les responsables d'unité, par messagerie, les réunions en présentiel étant interdites à cette période. Quatre groupes de travail ont été tenus associant les AP, les chefs de services et les représentants des personnels.

Aucun risque n'a été classé A (le plus grave) dans le DUERP. Par ailleurs, un même risque a pu être classé comme moins grave dans certains services et en conséquence ne pas être repris au PAP.

Les organisations syndicales font le constat, partagé par la direction (c'est écrit dans le DUERP-PAP) que le schéma d'emploi imposé ne permet pas d'exercer correctement les missions !

Dans ces conditions, où le sous-effectif organisé par l'administration est la principale cause des risques pour la santé des agents, il est illusoire de prétendre les protéger de la surcharge de travail par des formations pour savoir « organiser son travail » !

**Les organisations syndicales présentes ont donc voté contre à l'unanimité.**

## Point d'information sur l'épidémie de Covid 19

### **– Salles de formations professionnelle de la DGFIP :**

Les organisations syndicales ont rappelé que dès l'origine elles avaient dénoncé le choix de ces salles closes en sous-sols, non aérées naturellement.

Nous avons demandé à avoir des explications sur les capteurs de CO2 installés.

L'administration nous a indiqué que ces salles ont été équipées d'extracteurs d'air extérieurs et que les détecteurs ont été installés pour mesure. Les taux de CO2 sont encore élevés et il faut donc travailler sur la qualité des caissons extracteurs d'air. En attendant, le choix de la direction est de jouer sur la « jauge » du nombre de présents en formation.

Nous avons demandé si l'objectif était bien un retour à 100 % en présentiel.

Le responsable du Pôle Pilotage Ressource a indiqué que oui, mais que cela ne se ferait qu'à condition sanitaire optimale pour les personnels.

A cette occasion, le médecin de prévention a indiqué que les cas positifs et les cas contacts COVID parmi les agents sont en augmentation depuis la semaine dernière, comme dans l'ensemble de la population.

### **– Retour des agents dits vulnérables :**

Le décret du 8 septembre a causé inquiétude chez les agents et confusion chez les encadrants.

Le médecin de prévention, Dr Lemonnier attire notre attention sur un point de ce décret : la distinction entre les agents fortement immuno-déprimés ou non, n'est valable que pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler !

Elle a donc pris contact avec les agents en ASA pour réévaluation de leur vulnérabilité.

Nous rappelons que le message passé en douane par l'administration était celui d'un retour progressif en présentiel pour des agents « vulnérables » en télétravail. Ce retour s'est certes fait sous couvert d'une réévaluation par le médecin de prévention (du moins nous espérons que ça a toujours été le cas !) mais avec une volonté de reprise parfois influencée par l'empressement de la hiérarchie.

A l'INSEE de Rouen, les agents vulnérables, non sévèrement immuno-déprimés, ont été invités à revenir sur site sans forcément avoir vu le médecin de prévention, et des agents sévèrement immuno-déprimés ont pris rendez-vous avec le médecin de prévention pour des demandes de retour d'une journée ou deux demi-journées.

Tant les organisations syndicales que les médecins de prévention eux-mêmes ont rappelé que la **situation de la médecine du travail** de notre circonscription a été intenable ces derniers mois.

Dans un contexte chargé, avec des décisions à forte responsabilités, la suppression d'un poste de médecin et l'absence d'infirmière sont déplorables !

On note heureusement l'arrivée prochaine d'une nouvelle infirmière. Les médecins de prévention espèrent une amélioration de la situation en 2022 !

Le Dr Bahaut a indiqué que la situation des médecins est préoccupante au niveau national : 58% des praticiens sont en situation de burn out et 30% en dépressions confirmées !! Elle a également alerté sur la survenance dans la population de syndrômes post traumatiques liés à la crise sanitaire, alors que la pandémie continue, et a appelé à la plus grande prudence quant aux restructurations menées par les administrations : l'inquiétude est grande sur les agents en fragilité ("border line" selon le terme employé par le médecin).

C'est à ce moment qu'à notre plus grand étonnement, mais aussi à celui d'acteurs de prévention et de représentants de l'administration, nous avons appris qu'un **geste suicidaire**, heureusement non abouti, s'était produit sur un lieu de travail de notre circonscription.

L'administration n'avait visiblement pas eu l'intention d'en informer le CHSCT !

Nous avons rappelé que ce CHSCT a par deux fois déjà organisé une délégation d'enquête suite à suicide, et que notre rôle est de déterminer les facteurs de risque de l'environnement professionnel. Encore faut-il que nous soyons informés des évènements qui se produisent !

L'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) a rappelé que la réglementation accordait une importance particulière aux suicides, ou tentatives, commis sur le lieu de travail. Il a indiqué qu'une enquête était toujours possible.

Une nouvelle fois, notre confiance est mise à mal et le rôle du CHSCT mis à bas !

### **Registres Santé et Sécurité au Travail :**

- **Douanes :**

– Nous avons appuyé la demande de **douches** au **secteur EAT du Havre**. Cet aménagement est tout à fait justifié pour les services de contrôle (exemple du contrôle des conteneurs par temps caniculaire).

La cheffe du Pôle Moyens Ressources nous a répondu que lors d'une nouvelle implantation de service les agents sont systématiquement consultés et associés pour améliorer leurs conditions de vie au travail. Les crédits alloués dans ces situations permettent de prendre en compte des besoins et par exemple d'implanter des sanitaires.

– Une demande de dotation en **crème solaire** émane de la **BSEP du Havre**, où de longues expositions au soleil peuvent être subies : selon le médecin de prévention, cette dotation existe dans certaines brigades de régions plus ensoleillées, il pourrait donc être envisagé d'ajouter une protection solaire dans la trousse à pharmacie.

– Nous avons fait remarqué que la seule dotation d'un même ordinateur portable pour le télétravail et le bureau était perçue comme une régression : **la double dotation d'ordinateurs** permet d'éviter les problèmes de transport, troubles musculo-squelettiques et risques de vol ou de casse.

Une fois de plus l'administration botte en touche et se retranche derrière les instructions nationales.

- **INSEE :**

Nous déplorons que l'Insee n'ait pas fourni son extrait de registre (au motif qu'il y avait une modification à faire sur une réponse). La présidente a confirmé que cet extrait devait être communiqué, car c'est un point obligatoire.

## **Fiches de signalement**

- **DRFiP :**

Les organisations syndicales se sont inquiétées de la multiplication des incidents, notamment en ce qui concerne les **incivilités ou menaces subies par les agents d'accueil**.

Le représentant de l'administration nous a répondu qu'un courrier était systématiquement adressé à l'auteur des faits, et que les accueils sur rendez-vous et les accueils « téléphonés » permettront de réduire les incidents en augmentant la satisfaction de l'utilisateur.

On nous dit que ce sont souvent des personnes en situation de précarité que nous recevons. Ce n'est pas une découverte pour nous !!

Devant ce constat, les organisations syndicales ont :

- dénoncé la réduction des lieux d'accueil « physique » du public sur notre territoire
- répété que le Nouveau Réseau de Proximité et la multiplication des points d'accueil n'est qu'un leurre
- condamné les méthodes organisationnelles imposées par l'administration (refus de donner copie d'un avis d'imposition : « allez sur internet » !!!)
- rappelé que les dysfonctionnements du service public rendent les usagers agressifs, encore plus dans un contexte sanitaire et économique tendu !

- **Douanes :**

Recette Interrégionale :

Nous regrettons qu'un(e) agent(e) ayant évoqué des soucis organisationnels et de sens du travail confié n'ait pas été entendu(e) et que la hiérarchie n'ait pas pris de mesures adéquates dès les premiers signaux pour éviter l'aggravation d'une situation pathogène.

Secrétariats Généraux :

Nous demandons un point sur les actions entreprises par l'administration pour solutionner le mal-être dans ces services. Nous rappelons que la fiche de signalement présentée ce jour s'ajoute à d'autres signaux alarmants concernant ces services : des arrêts maladie, et surtout bien sûr le suicide de notre collègue de Caen. La présidente ne voit ici qu'un simple conflit interpersonnel sans aucun rapport avec les pressions quotidiennes vécues par ce service.

Nous alertons une fois de plus le CHSCT sur les conditions de travail dégradées des agents des services généraux des douanes. Ces services sont soumis à de fortes pressions et sont pour la plupart en sous-effectif. Le mal être des agents de ces services a été maintes fois dénoncé par les syndicats sans aucun résultat.

### **Point budget :**

L'ensemble des actions proposées par l'administration a été accepté à l'exception d'un remplacement d'éclairage qui relève à notre sens de l'obligation courante d'entretien bâtementaire incombant à l'administration.

Nous avons signalé le besoin d'un tableau d'ensemble pour s'y retrouver dans les dépenses déjà actées et le budget restant dont nous disposons, et nous avons regretté qu'une partie importante de notre budget n'ait pas pu être mobilisée pour des actions innovantes en matière de conditions de travail, et se retrouve à couvrir des dépenses liées à la crise sanitaire.

Cependant en tant qu'organisations syndicales responsables, et pour ne pas perdre l'enveloppe budgétaire de l'instance, nous avons autorisé la présidente à ventiler au prorata de chaque administration le reliquat budgétaire car :

- nous prenons en compte la difficulté qu'a eu la présidente pour le suivi budgétaire du CHSCT, en l'absence de la secrétaire animatrice.
- nous actons aussi des surcoûts liés à la crise sanitaire (notamment de nettoyage et désinfection)
- nous sommes conscients que les formations professionnelles proposées par le CHSCT n'ont pu se dérouler normalement.

### **Questions diverses :**

#### **\* Finances Publiques :**

Cité administrative : malgré notre demande d'un point systématique à chaque séance sur ce projet d'envergure, nous sommes renvoyés à un prochain CHSCT qui pourrait se tenir le 7 décembre.

Centre de Contact : Nous avons rappelé le risque perçu de contamination lié à la présence d'un centre de dépistage et de vaccination, dans le hall du bâtiment Montmorency 1, que les agents du CDC sont amenés à traverser pour se rendre dans leurs locaux. Selon l'administration, les règles sanitaires y sont scrupuleusement respectées. Nous signalons également que cette présence peut causer des difficultés d'évacuation du bâtiment en cas d'urgence.

Nous avons également demandé des explications sur l'évacuation du bâtiment ayant eu lieu la semaine passée : des travaux ne concernant pas la DGFIP y ont eu lieu, sans que d'ailleurs l'administration n'en ait été préalablement informée. Un défaut structurel sur une poutre a conduit à décider l'évacuation. La société de contrôle a par la suite rendu un avis indiquant l'absence de danger et le retour possible des personnels sur place.

## **\* Douanes :**

### Secteur Océan – Le Havre :

L'espace proposé comprend un "open space" de 90 m<sup>2</sup> pour 12 agents : pour nous, cet espace risque d'être bruyant et donc de ne pas offrir des conditions de travail idéales. On nous assure que tout a été décidé en concertation avec les agents du secteur OCEAN.

### BSEN Le Havre :

Nous demandons à ce qu'un point soit fait au CHSCT sur les travaux de la psychologue du travail relativement à ce service. Il est anormal que nous ayons à le demander : les mesures de prévention des risques psycho-sociaux relèvent de la compétence du CHSCT. Or même les médecins de prévention n'en sont pas informés !

### BSI Rouen :

Nous avons exprimé les doutes des agents sur la sécurité de leur nouvelle implantation à Canteleu. La présidente n'y voit qu'un sentiment subjectif : aucun fait n'a été constaté qui justifierait ces craintes !

### EPI de la branche Opérations Commerciales :

Le Pôle Ergonomie, dans le cadre de son travail en cours sur les EPI, s'est rendu au Havre pour une étude *in situ*. Un bilan sera fait au CHSCT Ministériel. La présidente déclare attendre un éventuel retour de la direction générale afin de mettre ce point à l'ordre du jour de notre CHSCT.

### Bureau Central des douanes du Havre :

Suite à des analyses de qualité de l'air, des polluants ont été détectés dans la "salle papier" du PGAS. En réponse à cette situation, il a été préconisé une aération, en utilisant les ouvrants disponibles, et la limitation de la durée de séjour des agents dans cette pièce. Une autre analyse suivra pour suivre l'évolution des concentrations.

### Hôtel Des Douanes de Rouen :

Il n'y a toujours aucune perspective d'amélioration des conditions de l'accueil, sous couvert de mise en œuvre de la garantie décennale sur cette partie du bâtiment.