

Groupe de Travail du CHSCT-M du 15 juin 2015

ANALYSE PAR LA DOUANE DES CONTENEURS ET CSRH/SIRHIUS : LE DIALOGUE DIRECTIONNEL DOIT SE POURSUIVRE

Présentation par la société SGS des conclusions d'une étude mesurant l'exposition des agents de la DGDDI aux gaz présents dans les conteneurs.

Au second semestre 2013, la DGDDI a décidé d'engager une nouvelle étude ayant pour objet d'évaluer l'exposition de ses agents lors de l'ouverture des conteneurs et d'obtenir des conseils sur les matériels à utiliser au regard de la diversité des gaz toxiques potentiellement présents. Un prestataire externe (SGS Multilab) a été retenu dans le cadre d'un marché public, pour effectuer ces mesures sur le port du Havre. L'étude a été cofinancée par le CHSCT-M et la DGDDI. Les résultats détaillés et les conclusions de cette étude ont fait l'objet d'une présentation en séance par le prestataire.

Trois campagnes de mesures ont été réalisées en 2014 portant sur plusieurs jours et à des périodes de l'année différentes afin de couvrir des situations climatiques différentes. À cet égard, les membres du CHSCT de Seine-Maritime (76) ont assisté à deux jours de mesures lors de la troisième campagne.

1ère campagne de mesures (avril 2014) : Sur les 51 conteneurs contrôlés, 15 contenaient des gaz toxiques à l'ouverture, **soit 29 %** (en majorité des Composés Organiques Volatils (COV), du bromométhane, et du dichloroéthane).

2ème campagne de mesures (juin/juillet 2014): Sur 76 conteneurs contrôlés, 19 contenaient des gaz toxiques à l'ouverture, **soit 25 %**. 15 conteneurs

ont fait l'objet d'un mesurage en raison de teneurs en gaz trop faibles pour les 4 autres. En majorité, les gaz présents sont des Composés Organiques Volatils (COV).

3ème campagne de mesures (novembre/décembre 2014) : Sur les 82 conteneurs contrôlés, 18 contenaient des gaz toxiques à l'ouverture **soit 22%**. À nouveau et en majorité, les gaz présents sont des Composés Organiques Volatils (COV). De la phosphine a également été détectée à l'ouverture de 3 conteneurs, sans qu'elle ne se retrouve dans les mesurages effectués sur les agents.

En conclusion, l'étude met en évidence que : *« dans le cadre des pratiques des agents des Douanes du Port du Havre, le risque chimique au sens Hygiène Industrielle (exposition répétée et quotidienne), peut être considéré comme faible. Cette conclusion ne doit cependant pas occulter la possibilité de situation exceptionnelle au titre de la Sécurité. C'est pourquoi nous préconisons **le maintien du port des protections individuelles.***

La possibilité d'appauvrissement de l'air en oxygène dans les conteneurs doit aussi être prise en compte. L'usage de détecteur individuel d'oxygène permettrait de limiter ce risque. Le confier au personnel entrant dans les conteneurs serait le plus approprié. De même l'usage de ce type de détecteur permet d'anticiper la présence d'autres polluants à des taux à risque (ex : un conteneur ayant subi une fumigation sans ventilation après-coup). En effet dans le cas de présences de gaz à des taux élevés, le taux d'oxygène sera faible. Une alerte à un niveau en oxygène à des teneurs inférieures à 19,7 % devrait remplir cet office. ...» En présence de contenus

susceptibles de générer de l'hydrogène, les conteneurs devraient au préalable être ventilés. »

La présentation de cette étude ayant été faite à ce groupe de travail du CHSCT-M, pour **FO Finances** le dialogue social sur le sujet doit maintenant se poursuivre au niveau directionnel.

Point d'étape CSRH / SIRHIUS.

Pour mémoire, les CSRH (Centres Services Ressources Humaines) sont chargés d'assurer la gestion administrative et la paie des agents. Leur mise en place s'inscrit dans le cadre plus général des principes d'organisation définis en 2009 en coordination avec l'ensemble des directions des MEF.

CSRH par Directions :

- INSEE : 1 CSRH
- Administration Centrale - DRH2 et DGCCRF : 1 CSRH
- DGDDI : 2 CSRH
- DGFIP : plusieurs CSRH (nombre exact à déterminer)

INSEE

Le CSRH de **l'INSEE** est en place à Metz depuis septembre 2012. Son effectif a progressivement évolué selon la montée en charge de ses activités, passant de 22 agents en 2012 à 81 fin 2014. Ce CSRH est organisé autour de trois grands domaines : la gestion ; l'information et le conseil ; le support et la qualité.

La gestion administrative (GA) se fait exclusivement dans SIRHIUS depuis juillet 2013, date de fermeture de l'ancienne application. L'INSEE est en phase de tests pour la paie dans SIRHIUS, celle-ci devrait être opérationnelle pour septembre 2015.

Tous les agents du CSRH ont été formés au fur et à mesure des recrutements, tant aux outils qu'au « métier » (y compris les agents recrutés pour leurs compétences RH qui suivent l'ensemble des formations). Les conseillers, outre la formation de gestionnaire, ont bénéficié d'un module ad-hoc consacré à la relation avec les demandeurs, essentiellement téléphonique.

Administration centrale -DRH2

Le CSRH de **l'administration centrale** est mis en place depuis avril 2012. Son périmètre a été élargi avec la

prise en charge des personnels des corps propres à la DGE en septembre 2014, accompagnée de l'intégration de cinq gestionnaires de cette direction.

SIRHIUS est en production depuis fin septembre 2014, avec une double saisie dans MaRHs. Cette double commande SIRHIUS/MaRHs a mobilisé tous les gestionnaires du CSRH ainsi que ceux du CGIET, de l'Autorité de la Concurrence et de l'Autorité de Sécurité Nucléaire. Elle a permis de fiabiliser les données sur l'intégralité de la population gérée et de poursuivre l'appropriation du SIRH.

La dernière phase de tests de préliquidation a été réalisée sur les payes de mars et avril 2015. Les résultats des tests de la paie sont positifs et **la paie de juin 2015 est la première** assurée par SIRHIUS.

Un comité de suivi a été mis en place en 2012. Présidé par la DRH ou le Sous-Directeur, il est composé de plus d'une cinquantaine de participants, y compris gestionnaires.

DGDDI

Le CSRH de la **DGDDI** est opérationnel depuis septembre 2013 au sein de **l'Hôtel des Douanes de Bordeaux**. Fonctionnant d'abord en mode pilote, il a étendu son activité à l'ensemble des agents au cours de l'année 2014. L'effectif de référence est de 87 emplois répartis dans les deux départements « carrière et rémunération » et « expertise et supervision ».

L'application SIRHIUS est en double commande avec les anciennes applications SIRH. SIRHIUS devrait devenir application « maître » pour la gestion administrative et la paie à l'automne 2015.

DGFIP

La DGFIP a participé aux travaux de conception générale et détaillée de SIRHIUS mais a initié les premiers travaux préparatoires à son déploiement fin 2011, après que l'essentiel de fusion ait été achevé. Depuis lors, la DGFIP travaille à l'adaptation de SIRHIUS à ses spécificités (règles de gestion RH, régime indemnitaire fusionné...). SIRHIUS comporte en effet, pour 80% de son contenu, un noyau commun à toutes les directions, les 20% restants représentant les spécificités directionnelles.

Le nombre de CSRH, leur périmètre et leur localisation, seront arrêtés au moment du déploiement par le Directeur Général. La DGFIP mettra en place plusieurs CSRH dont le périmètre sera **en moyenne de 12 000 dossiers d'agents**, ainsi qu'un service chargé de répondre aux questions des agents

Un CSRH pilote a été mis en place à **Tours au sein de la DDFiP d'Indre et Loire** afin de tester l'application dans sa version la plus récente. La DGFIP s'est engagée dans une démarche ergonomique au sein de cette DDFIP, afin d'en tirer les leçons. Elle sera réalisée en deux volets : un premier volet concernant la future organisation des CSRH et un second volet concernant la mise en place d'une **Fonction Contact** permettant l'interface avec l'ensemble des CSRH.

FO Finances a été satisfaite du point d'étape sur la mise en place des CSRH ainsi présenté lors de ce groupe de travail du CHSCT-M, point d'étape qui correspond à la demande unanime des Fédérations exprimée lors du CTM du 30 avril 2014.

Cette présentation, réalisée dans le cadre de la notion de « projet important » nécessite d'en mesurer les impacts sur les conditions de travail des agents afin que soit impulsée une démarche directionnelle au sein de la DGFIP, de la DGDDI, de l'INSEE et de l'Administration Centrale.

Il est clair pour **FO Finances** que ce point d'étape, au niveau ministériel, ne doit pas se substituer au dialogue directionnel.

FO Finances a rappelé que cette mise en œuvre génère beaucoup de stress pour les agents, lié, aux charges de travail, aux dysfonctionnements des applications informatiques. Pour **FO Finances**, les débats doivent se poursuivre au sein des Directions Générales concernées pour l'amélioration des conditions de travail des agents. Un point d'étape sera présenté au prochain CTM et un nouveau groupe de travail du CHSCT-M devrait se tenir avec les éléments nou-

veaux qui interviendront.

Instance informelle : demandes de cofinancement d'actions de prévention en faveur des agents DGCCRF au sein des DDPP et DIRECCTE :

DDPP de la Manche (50) : Le dossier d'aménagement du poste de travail d'un agent CCRF dans le cadre de la prévention des TMS avec avis médical a été présenté. La demande de financement a recueilli l'avis favorable de l'ensemble des Fédérations.

DIRECCTE Pays de Loire : Deux dossiers de demandes de financement suite à préconisation du médecin de prévention dans le cadre de la prévention des TMS ont été proposés : pour l'achat de bureau avec appui cervical et renfort lombaire pour un agent CCRF de retour de congé longue durée et le financement de matériel de bureau pour un autre agent CCRF. Les deux demandes de financement ont été acceptées par l'ensemble des Fédérations.

DDPP de l'Ain (01) : Une demande de cofinancement d'étude RPS mais celle-ci comportant des anomalies (absence d'avis du CHSCT ; décision du seul directeur ; fiabilité du cabinet..), la demande de financement a été repoussée par l'ensemble des Fédérations.

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ

HYGIÈNE & SÉCURITÉ SUR :

<http://www.financesfo.fr/>



Rubrique HYGIÈNE & SÉCURITÉ