

# HYGIÈNE, SÉCURITÉ et CONDITIONS DE TRAVAIL

DDFIP 64 / DOUANES 64 et 40

## COMPTE-RENDU DU CHS-CT DU 6 OCTOBRE 2022

### Déclaration liminaire CGT

M le Président,

Ce CHS-CT se tient dans un contexte socio-économique où l'inflation, le renchérissement du coût des besoins ordinaires du quotidien participent un peu plus à la dégradation des conditions de vie et de travail d'un grand nombre de salariés, de fonctionnaires, de travailleurs en situation précaire mais aussi de retraités, de sans-emplois et de jeunes étudiants. Au-delà des statistiques, c'est bien du reste à vivre dont il s'agit, lui qui diminue encore un peu plus une fois les dépenses obligatoires payées.

Dans ce contexte, la hausse du point d'indice de 3,5 % consentie en juillet pour les fonctionnaires est loin de combler l'inflation pour 2022, elle n'est en rien un rattrapage de la perte de pouvoir d'achat qui dure depuis plus de 20 ans (perte de 15 à 25 % selon un rapport du Sénat de novembre 2021).

Outre l'inflation, l'intention du gouvernement de repousser l'âge légal de départ à 65 ans est insupportable pour nos collègues qui subissent au quotidien et depuis des années une dégradation de leurs conditions de travail en raison des charges de travail trop importantes dues aux sous-effectifs organisés et la centralisation excessive des activités de leurs services.

**Travailler plus dans ces conditions : impossible !**

**Pour la CGT Finances, la vie et la santé des agents valent mieux que les profits et les économies d'échelles issues des réformes de nos administrations.**

Après un mouvement de mutation encore désastreux pour nos services, de nombreux agents se retrouvent en grande souffrance et nous vous alertons sur la situation du SIP de Biarritz. De très nombreuses vacances d'emploi conduisent à une véritable souffrance au travail. Les collègues tout comme l'encadrement sont à bout et doivent puiser dans leurs ressources physiques et mentales tout en renonçant à certains congés pour tenir le coup.

Face à cette situation l'ensemble du collectif de travail du SIP de Biarritz attend une réponse de votre part.

Mais comment ne pas mettre en parallèle la situation de nos collègues avec la déclaration de M. Fournel que l'on est censé remercier pour les 3.000 nouvelles suppressions d'emplois d'ici 2027 dont 850 en 2023 ! En quoi est-ce une bonne nouvelle ?

Même si les chiffres évoluent, les gouvernements successifs continuent de nous raconter n'importe quoi ! Pour faire passer la pilule des 1.500 suppressions d'emplois en 2022, on nous qualifiait d'administration d'élite et pour les 825 suppressions de 2023, on parle d'un témoignage de confiance.

Les agents devraient donc remercier le gouvernement pour la poursuite de la dégradation des services financiers ?!

Et pour couronner le tout, les CHS-CT, qui avaient fait leur preuve pour sensibiliser l'ensemble des acteurs aux risques psychosociaux et développer l'idée de bien-être au travail, vont bientôt tirer leur révérence. Quel est véritablement l'intérêt de cette réforme si ce n'est de mettre en sourdine l'ensemble de nos échanges souvent fructueux au sein de cette instance ?

Même si les CHS-CT ne pouvait pas toujours apporter des solutions immédiates, ils avaient le mérite d'éclairer par nos discussions, l'ensemble des acteurs sur des problématiques jusque-là oubliées des instances traditionnelles.

Ne serait-ce qu'en raison du repli sur soi lié à la fin de travail interdirectionnel, les nouvelles instances qui nous sont promises seront affaiblies.

En quoi pourront-elles, par conséquent, répondre plus efficacement à la nécessaire obligation de sécurité, santé et bien-être au travail de l'ensemble des agents des douanes et de la DGFIP ?

## REPONSE DE LA DIRECTION A LA LIMINAIRE CGT

Le Président indique que le volume des suppressions d'emplois est un sujet CTL, mais il admet également que ces suppressions ont un impact sur la santé et peuvent donc être évoquées en CHS-CT.

Sur la suppression des CHS-CT, il prend l'engagement de faire fonctionner les nouvelles instances et notamment de faire le nombre de réunions nécessaires notamment en "formation spécialisée du CSA en matière de santé, sécurité et conditions de travail ».

Les représentants CGT ont demandé quel était la plus-value, l'intérêt de cette réforme. Nous attendons encore une réponse valable...

S'agissant de la situation du SIP de Biarritz, le président indique être informé et avoir mis en place un plan de soutien en 3 points : 1) soutien à distance sur Medoc Web, 2) soutien sur place pour accompagnement et tuitage, 3) formation des adjoints.

D'après les membres de la Direction présents, « les agents s'en sortent » !

Les représentants CGT ont indiqué qu'un soutien technique sur un nouvel applicatif était toujours bon à prendre, mais que les problèmes ne se limitent pas à ça et ne sont pas ponctuels. La souffrance est installée. Les agents auront-ils droit à une vraie respiration ? Tout bêtement auront-ils le temps de pouvoir prendre leurs congés sans pression, sans culpabiliser ?

## NOUVEAUTÉ : LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

L'inspecteur santé sécurité au travail (ISST) a présenté le Comité Social d'Administration (CSA).

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont fusionnés en une instance unique : le CSA.

Les CHS-CT deviennent des formations spécialisées issues du CSA (FS-SSCT : Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail). Cette formation est consultée sur tous les sujets dépendant de sa mission, sauf si le Président du CSA en décide autrement. Le CSA peut ainsi s'attribuer un sujet de la formation spécialisée et le traiter jusqu'au bout ! Le dialogue social concernant notamment les restructurations menées dans notre administration pourrait donc s'alléger un peu plus...une aubaine pour nos directions !!

Ces formations spécialisées seront uniquement Finances Publiques et non plus Finances. Nous perdons ainsi l'avantage d'une vision plus large de sujets antérieurement traités au sein du CHS-CT avec la Douane.

Nous perdrons par la même occasion la secrétaire du CHS-CT issue du Ministère.

Cette fonction sera assumé par un agent de la DDFiP, probablement les mêmes qui faisaient les Procès-Verbaux des CTL.

Les crédits spécifiques au CHS-CT seront reconduits en 2023 pour les FS-SSCT, excepté le budget formation qui devrait être régionalisé.

Cette réforme est faite à l'occasion des  
**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES FONCTION PUBLIQUE**  
qui se dérouleront du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022 à  
laquelle tous les agents vont participer.



## Suppression des CHSCT

Vous voterez en local pour les élus CSA Local (vote qui aura également une influence sur la représentation au niveau de la formation spécialisée SSCT et sur le Comité départemental d'action sociale).

Les CAP Locales sont supprimées. Vous voterez toutefois pour des listes nationales.

**Tous vos votes (en local et au national) sont importants, car ils détermineront nos moyens pour agir pour les prochaines années.**



### LES PROPOSITIONS DE PROGRAMME

Le solde du budget 2022 est de 14.856,03 € et servira à financer les dernières propositions de travaux de la Douane ainsi que les aménagements de poste.

Le budget 2022 prévoit ainsi un programme de 86 730€ d'achats ou de travaux, environ 15 000 € d'aménagements de postes et 25 210 € pour les formations.

La nouvelle formation « canalisations des égots- apaisement des conflits » proposée par les représentants CGT rencontre un véritable succès auprès des stagiaires.

Elle sera reproposée l'année prochaine pour qu'un maximum d'agents puisse en profiter...enfin si la nouvelle instance le permet !

### DUERP et PAP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été établi dans un premier temps dans chaque service, puis centralisé et harmonisé par un groupe de travail composé de l'assistant de prévention, de représentants syndicaux et de représentants de la Direction en juin 2022.

Le document définitif a été transmis aux membres du CHS-CT.

Le Directeur en a extrait des points importants pour établir son Programment annuel de prévention (PAP).

Les représentants CGT ont souligné que le mal-être dans les services était important et apparaissait dans les lignes relatives aux risques psychosociaux (RPS). Ils ont regretté que la prévention de ces risques ne soit pas suffisamment présente dans le PAP de la DDFiP.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au travail (ISST) a indiqué que ne doivent être mentionnées dans le DUERP que les mesures de prévention qui peuvent être mises en œuvre par le Directeur local. Il a l'obligation, au regard du code du travail, de supprimer les risques qui peuvent être supprimés et d'accompagner au mieux les risques inscrits dans la durée et ne pas les oublier.

Alors que les suppressions d'emplois sont la cause principale de la dégradation de nos conditions de travail, les représentants du personnel en groupe de travail DUERP sont tenus d'émettre des propositions jugées « réalisables » par la direction. Il ne faudrait donc émettre que de propositions de formation des agents ou de réorganisation du travail !

**Pour la CGT Finances, si un Directeur local n'a pas un pouvoir direct sur les suppressions d'emplois nationales, il peut toutefois être le porte-parole de l'impact sur les personnes et sur le fonctionnement des services.**

Pour cette raison et malgré l'investissement fort de l'assistant de prévention pour préparer et mener le groupe de travail DUERP, les représentants CGT se sont abstenus.

VOTE PAP : POUR CFDT ABS FO, CGT, Solidaires CONTRE 0

## EXAMEN DU REGISTRE SANTE ET SECURITE

Les représentants CGT Finances sont intervenus concernant l'installation d'eau chaude dans les sanitaires du Centre des Finances Publiques d'Oloron. La restriction annoncée (coupure de l'eau chaude dans les sanitaires) dans le cadre du programme de sobriété dans les administrations ne doit pas remettre en cause l'installation prévue de longue date. La direction a été rassurante sur ce point, les travaux seront rapidement effectués.

De manière générale, de nombreux services se sont légitimement plaint de la chaleur étouffante qui a régné cet été dans de nombreux services.

Les préconisations du Secrétariat Général qui permet l'utilisation des ventilateurs uniquement dans des bureaux individuels n'arrangent pas la situation !

La vague de chaleur de cet été a mis en lumière la vétusté d'un grand nombre de nos bâtiments ainsi que des inégalités de conditions de travail des agents en fonction de la présence ou pas de climatisation dans leurs bureaux.

Concernant Bayonne Vauban et une problématique thermique concernant les passerelles entre les bâtiments, des travaux de plâtrerie et de menuiseries ouvrantes sont programmés en 2023.

Le budget estimé à 30 000 € devrait faire l'objet d'un cofinancement direction- budget alloué à la future instance remplaçant le CHS-CT. Des projets d'isolation par le toit à Bayonne et Biarritz ont également été évoqués par la direction avec à terme l'installation de panneaux photovoltaïques.

A Orthez, un audit énergétique complet est programmé avec en prévision le changement des menuiseries et l'installation de nouveaux convecteurs.

## QUESTIONS DIVERSES

La direction a confirmé que 3 douches seront installées dans les services de la DDFiP 64 : Bayonne Vauban, Direction et trésorerie d'Anglet.

Concernant ce dernier lieu, la direction attend une autorisation de travaux du bailleur. La direction a confirmé que l'installation d'une douche au 5ème étage de Pau Orléans était à ce stade techniquement impossible. Un vestiaire, utile pour les collègues arrivant à vélo, pourrait cependant être installé dans le bâtiment.

Une visite du CHS-CT (la dernière ?) est programmée le lundi 5 décembre sur les site du stand de tir des Douanes à Bayonne et à la trésorerie d'Anglet.

L'Agence Nationale pour l'Améliorations des Conditions de Travail ( ANACT ) doit se rendre dans des services de la DRFIP 33 et des Douanes 33 afin d'évaluer les incidences du télétravail sur le fonctionnement de ces services.

A quand une réflexion similaire, pourtant promise par le directeur départemental, à la DDFiP 64 ?

Un séminaire cadre sur le thème « comment manager en fonction des contraintes de services » doit être prochainement organisé par la direction. On pourrait plutôt intituler cette formation « comment diriger un service en sous effectif sans espoir d'amélioration... »

En raison d'une forte dégradation des conditions de travail et de l'état de santé du collectif, un service a demandé une « médiation sociale » afin de résoudre les différends relationnels, renouer un dialogue serein et par là-même limiter, améliorer voire supprimer l'impact sur le moral et l'état de santé en ayant découlé. La direction ne saisira pas dans un 1<sup>er</sup> temps la cellule de médiation sociale nationale, mais un médiateur au niveau régional. L'important est qu'un tiers vienne prêter une oreille attentive à l'ensemble des collègues en mal-être.