



# CR du CHSCTC du 9 juillet 2021

## Interventions de l'administration – Interventions de la CGT

### En propos liminaire,

la CGT souligne qu'elle ne partage les propos de M. Aujaleu sur la bonne qualité du dialogue social dans l'instance. Le mal-être des agents, leur fatigue continuent à être signalés dans de nombreux DUERP/PAP. Les mesures de prévention, souvent les mêmes, qui sont mises en place d'année en année sont inefficaces. Notre syndicat, tout comme les agents sur les PAP, demande des recrutements pour faire face à la surcharge de travail et à ses conséquences. Ce ne sont pas les seules formations ou les coachings qui donneront les solutions.

### PV des 7/02, 10/03 et 1<sup>er</sup>/07

Les PV sont approuvés .à l'unanimité

### Situation sanitaire

Relâchement constaté sur les gestes barrière, en particulier de l'encadrement. Nous attirons également l'attention de l'administration sur une application hétérogène de la procédure de déconfinement progressif, en particulier pour les agents vulnérables. Certains agents, en particulier ces agents vulnérables, nous font remonter que leur hiérarchie fait pression pour un retour rapide sur site. Les agents vulnérables courrent un risque à double titre, dans les transports en commun et sur site.

L'administration partage la position des OS quant à la nécessaire vigilance sur les gestes barrière. Pour ce qui est de la vaccination au sein du ministère, il y a peu de visibilité sur la disponibilité des doses de vaccin. L'approvisionnement reste très contingenté. La restauration collective doit s'adapter en permanence, en particulier sur les effectifs des agents AGRAF. La doctrine est très claire pour les agents vulnérables et les agents qui font l'objet d'un suivi très régulier.

## **Locaux de la BSM**

Le point ne peut être abordé, en raison de l'absence de répondants côté administration.

FO et Solidaires, qui avaient posé cette question, font le constat d'un dialogue social toujours aussi dégradé. Il est en effet très dommageable qu'aucun représentant de SEP2 ne soit en mesure de répondre sur ce point qui était programmé à l'ODJ.

Demande de suspension de séance par FO, Solidaires et CGT.

L'administration rappelle que le service ne concerne pas le périmètre du CHSCTC, mais regrette également l'absence de SEP pour pouvoir répondre.

Les syndicats FO et Solidaires font remarquer que les locaux de la BSM sont dans le périmètre du CHSCTC.

M. Aujauleu a contacté le chef de service de SEP2. La Direction de SEP2 est en congé. Il y aura une réponse écrite en juillet sur cette question des OS.

## **Ambiance thermique - locaux du service sécurité de Paris**

Il faut faire un signalement au 82000. SEP fait actuellement une investigation sur les températures dans ces locaux.

Le problème signalé par la CGT est confirmé par FO. Des demandes ont déjà été faites au 82000, sans aucune réponse. Des radiateurs électriques ont été installés par des agents en l'absence de réponse du 82000.

## **Restaurant Reuilly**

A l'ouverture du restaurant, des odeurs remontaient du restaurant Reuilly.

Des dysfonctionnements sur les hottes aspirantes expliquent ce souci. Des réglages sur les hottes sont actuellement en cours et devraient résoudre ce problème.

## **DUERP/PAP DGDDI**

Gros travail sur le DUEP/PAP Nous demandons une vigilance renforcée, du fait des nombreux RPS qui constituent 30% des risques : Surcharge de travail, pression temporelle, charte des bonnes pratiques (co-écrite par l'administration et les OS il y a 10 ans) non suivie par l'administration. Pourtant cette charte apporte des réponses aux RPS mentionnés. Le déploiement du télétravail accentue ces RPS, liés à l'organisation du travail. Par ailleurs, notre syndicat s'interroge encore et toujours sur l'efficacité des

mesures de prévention. Comment des formations, du coaching ou du co-développement peuvent-ils être une bonne réponse à la surcharge de travail et à ses conséquences ? Les postes en douane étant peu attractifs en interne, l'administration a externalisé de plus en plus les recrutements. Il faut que l'administration se dote d'outils pour accroître l'attractivité des postes en douane pour éviter cette externalisation.

La crise sanitaire a engendré de grosses difficultés pour les conditions de travail. Les équipements techniques pour le télétravail ont tardé à être déployés en Douane. La gestion du télétravail s'est aussi mise en place progressivement. La chaîne managériale s'est fortement impliquée dans le contexte de crise sanitaire. Cette crise a percuté les réformes à la DGDDI. Cette convergence de différents paramètres peut expliquer le fort taux de RPS. Sur proposition des OS, la charte des bonnes pratiques va être rénovée. Il est vrai que cette charte n'est pas toujours suivie par la hiérarchie. Cette charte est donnée à chaque nouvel arrivant. Depuis début 2021, une centaine de fiches de recrutement ont été publiés. La moitié de ces fiches a donné lieu à recrutement. L'importance de l'externalisation des recrutements est à relativiser, au regard de l'effectif global en Douane.

**Vote pour : CFDT et UNSA**

**Abstention : CGT, FO et Solidaires.**

## **DUERP/PAP DAJ**

**2 observations : Nombre important d'arrêts maladie et d'accidents de trajet, les RPS concernent la totalité des agents.**

Les nouveaux encadrants suivent obligatoirement la formation (à distance) sur la gestion des conflits. Un agent a eu un accident grave et, à lui seul, a consommé pratiquement la totalité des jours d'arrêt. Sur le nombre important de jours d'arrêt maladie, l'administration apportera une réponse. L'outil a contraint à mettre la totalité des agents dans les RPS (?). En fait, les RPS ne concernent pas systématiquement tous les agents.

**Abstention : CGT, FO, Solidaires et UNSA**

**Pour : CFDT**

## **DUERP/PAP CICC**

**Les mesures de prévention proposées face aux RPS sont-elles efficaces ? Par exemple, face à la surcharge de travail, mettre un (n+1) et un (n+2) face à chaque agent, est-ce une réponse valable ?**

**La proportion importante d'agents concernés par un nombre important de jours d'arrêt maladie interroge.**

Pour les arrêts maladie, le nombre important de jours ne concerne que 2 agents. On est passé de 3 chefs qui donnaient des instructions aux agents à un seul chef.

**Abstention unanime**

## **DUERP/PAP DG Trésor**

Nous déplorons que des agents soient soumis au travail de nuit, ainsi que le week-end. Les fortes amplitudes des horaires de travail, le travail le WE et la nuit ne peuvent pas être de bonnes conditions de travail. Les ateliers de co-développement ou la charte du temps ne sont pas des mesures de prévention valables. On peut aussi s'interroger sur le nombre important de jours d'arrêts de travail, ainsi que le fort turn-over.

Le nombre important des jours d'arrêts de travail n'est pas anormalement élevé. La charte du temps permet d'adopter quelques petites mesures. Nous avons conscience de la surcharge de travail et des fortes amplitudes horaires. Nous accompagnons les agents et nous sommes à leur écoute.

**Notre syndicat est atterré par le discours de la DG Trésor qui banalise le travail de nuit, le travail du WE et les fortes amplitudes horaires en particulier. Nous ne pouvons cautionner ce qui se passe dans cette Direction. Notre instance se doit de dénoncer de telles conditions de travail qui sont totalement contraires au discours affiché du ministère qui se dit préoccupé par la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.**

### **Vote contre : CGT , Solidaires et FO**

Notre vote s'explique par le fait que les conditions de travail déplorables ne sont pas seulement liées à la crise sanitaire, mais par une acceptation de la DG Trésor de la charge de travail que le politique impose. Les problèmes vus dans le DUERP/PAP existaient déjà avant la crise sanitaire.

### **Vote pour : CFDT et UNSA**

## **DUERP/PAP MICAF**

**Pour : CGT, FO, Solidaires, UNSA**

**Abstention : CFDT**

## **Bilan des accidents de service et de trajet**

Ce bilan est présenté après 2 années blanches.

Les chutes sont les accidents de service les plus fréquents, et concernent surtout les femmes.

# **Bilan du questionnaire à destination des assistants de prévention (AP)**

Ce bilan permet de dégager de nombreuses pistes d'amélioration nécessaires : Sur l'augmentation de la quotité de travail des AP, le renforcement des liens entre les AP (création d'un blog, séminaire des AP), la relance de la formation des AP.

Ce bilan rejoint les observations de notre syndicat, en particulier sur la quotité de travail, sur la réelle motivation des agents faisant fonction d'AP sachant qu'ils ne sont pas recrutés sur la base du volontariat, et sur l'indépendance de ces AP qui sont sous la tutelle des chefs de service

Il faut que les agents puissent avoir accès facilement aux AP. Il faut aussi que l'AP puisse traiter et faire remonter au chef de service l'expression des agents sur leurs conditions de travail. Un rappel pourrait être fait au chef de service sur l'importance et le rôle central des AP. Les résultats de ce questionnaire seront diffusés dans les Directions de l'Administration Centrale.

## **Bilan semestriel des signalements 2021**

Un signalement à la DAE qui concernait 3 agents a été fait il y a 3 ans. Un problème identique vient de survenir dans le même service, qui a donné lieu à un nouveau signalement de harcèlement moral. Dans ce contexte, dans le cadre d'une expertise externe commanditée par la DAE, une psychologue est intervenue. Celle-ci a brutalement interrompu les entretiens, peut-être suite à une intervention de la DAE. Une vigilance s'impose.

Notre syndicat suggère qu'une enquête du CHSCTC puisse se mettre en place, en fonction des résultats de l'expertise externe.

## **Rapport de visite de l'INSEE**

Ce bâtiment présente toujours des défauts depuis 2018. Il faudrait peut-être faire une expertise externe. Les réponses données par l'Administration sont insuffisantes.