



**Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'administration centrale  
CHSCT de Centrale  
Séance institutionnelle du 12 juin 2018**

**En liminaire, nous sommes intervenus avec Solidaires pour signaler qu'une pétition des agents DGFIP, travaillant à La Tour Bretagne, s'oppose au déménagement vers des plateaux. L'Administration a, dans un premier temps, signalé que le CHSCTC n'était pas compétent sur ce dossier. Puis, elle a signalé que cette installation était transitoire et, donc, provisoire. Nous leur avons dit que 3 à 4 ans, c'était long ! Finalement, ce point sera vu en CHSCTM.**

### **I – PROJET AMBITION DG – DGDDI**

Présentation du projet par M. THILLIER (DGDDI).

CGT : Dans les documents, il est précisé 14 ETP. Or, la DG parle d'une création de 26 agents. Nous aimerions avoir des précisions sur la répartition des effectifs par grade. De plus, il nous faudrait des précisions sur le calendrier par rapport aux missions et fiches de postes.

La transversalité est une tâche importante de la sous-direction réseau. Qu'est-ce que cela signifie ? Comment cela va se matérialiser ?

SPID est un bureau nouveau. Demande de précisions sur les fiches de poste et modalités.

S'agissant du soutien général, quelles sont les raisons pour lesquels un certain nombre de missions arriveraient là ?

Nous déplorons qu'un tableau des effectifs avant et après la restructuration, par bureau et par grade, ainsi qu'au niveau de la masse globale des effectifs, n'ait pas été communiqué pour ce CHSCT C.

De plus, si des plans ont été communiqués (Etat actuel), ce qui est bien, il aurait fallu que les meubles et superficies par bureau (Etat futur) figurent sur les plans communiqués afin de pouvoir apprécier les conditions dans lesquelles les agents seront effectivement installés et si les surfaces par bureau (notamment de dégagement), telles que recommandés par l'AFNOR, ont été respectées.

Réponse de l'administration : les effectifs de certains bureaux (bureau des douanes marines) seront conservés pour que les missions soient assurées dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. 664 agents à la D.G et demain 690 agents (recrutement classique par transfert d'emplois de services déconcentrés ou par concours, et par la B.I.E.P pour certaines missions transverses). Un plan de formation à destination des nouveaux agents va être mis en place. Pour la transversalité outre-mer, la sous-direction qui s'occupe de la fiscalité continuera de s'en occuper. Sur S.P.I.D (3 cadres sup : 2 profils douaniers et un profil extérieur). Le pôle de soutien général correspond à une attente générale des agents. Aujourd'hui, la direction R.H diffuse dans tous les services et à la D.G la campagne d'évaluation. S'agissant des surfaces disponibles, le D.G. estime que les surfaces disponibles sont suffisantes. Son principal souci sera d'avoir un programme de travaux.

Avis unanime des OS : Abstention, car il existe un certain flou par rapport à certains bureaux. S'agissant des fiches de postes, elles apparaissent un peu tardives.

CGT	SOLIDAIRES	CFDT	FO	UNSA
A	A	A	A	A

ABSTENTIONS

5

POUR

0

CONTRE

0



## II – TRAITEMENT DU RISQUE AMIANTE DANS LES ARCHIVES

Remarques FO et CGT : Deux G.T ministériels se sont déroulés les 10 novembre 2017 et 23 mai 2018, mais aucun en administration centrale.

## III – PRESENTATION DE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION POUR AVIS

### - DGDDI

Présentation du PAP pour la dernière fois par Monsieur CUIDARD. Le DUERP PAP concerne le site de Montreuil et de la BSM. Or comme ces services vont être rattaché à d'autres services dans le cadre d'ambition DG.

Les cadres de proximité ont participé à la démarche + GT sur le site de Montreuil et brigade de surveillance du Ministère.

La participation des agents a été faible. L'exercice a permis de conforter les différentes actions menées par la D.G (concernant l'organisation du travail). L'idée est d'améliorer les méthodes de travail notamment par le développement d'outils collaboratifs ou la mise en place de nouvelles actions (séance de sophrologie) et la dotation en outils ergonomiques.

CGT : présence persistance de RPS ressort des DUERP PAP communiqués. Malheureusement, les mesures mises en place (charte du temps ou de conciliation vie professionnelle et privé) ne suffisent pas à faire diminuer ces risques. Le recrutement s'avèrerait la mesure la plus efficace pour les faire disparaître. Des dysfonctionnements sur Chorus existent. Les solutions proposées semblent moyen-moyen (« recourir à des astuces internes »). Idem pour Sirhius. Au-delà, une des problématiques concernant les conditions de travail des chauffeurs et vedettes ressort des documents transmis (excès de vitesse, amplitudes horaires excessive ...).

Réponse de l'administration : les R.P.S constituent une priorité de l'administration des douanes, d'autant plus que dans le cadre d'ambition D.G un bureau dédié devra gérer ces problématiques (démarche « bien-être au travail »). Des marches de progression existent au sein de la D.G. (bureau E3 et C1).

Concernant les chauffeurs, il faut distinguer ceux des douanes (gérés par la B.S.M) et du Ministère (non gérés par la B.S.M). Un rappel de respect du code de la route a été récemment fait aux chauffeurs (en situation normale, et non en situation d'intervention). Un stage sur la sécurité routière va être également prochainement organisé. L'attention des chauffeurs a en outre, été appelée concernant leurs disponibilités. Une charte avec les personnes transportées a été faite pour qu'elles ne mettent pas les chauffeurs sous pression. Un chauffeur supplémentaire a été récemment recruté (8 à présent).

Un problème de climatisation existe. Des travaux sont en cours pour le remplacement de la tuyauterie et purge. Des mesures conservatoires urgentes ont été prises par rapport aux gonds de fenêtres défectueuses. Lorsqu'il y a de fortes pluies des infiltrations d'eau ont lieu. Des mesures conservatoires ont été prises. Des expertises sont en cours.

La difficulté des bâtiments locatifs est qu'ils ne sont pas pilotés par S.E.P ou direction des douanes immobilière parisienne. Un certain de malfaçons ont été découvertes. Un point sera fait avec la direction interrégionale et le bailleur. NB : un certain nombre de points déjà faits.

S'agissant de Chorus (B1), les agents se débrouillent avec ce qu'ils peuvent (mesure de prévention actuelle). Un diagnostic est prévu, et, en fonction de ces résultats, le poste de travail des agents sera configurer en fonction.

Du fait que la charge de travail importante, une charte des bonnes pratiques concernant les méthodes de travail à la D.G. pour essayer de limiter la pression qui peut exister (ex : précision des commandes, priorisation des

tâches, horaire des réunions ...). Les signaux qui existent dans certains bureaux donnent une indication sur le suivi de la charte par ceux-ci. La D.G est particulièrement vigilante sur ces signaux et le suivi de la Charte. Ex : difficultés du bureau E3 a donné lieu à un plan d'action. A partir du moment où un diagnostic est posé et que les agents posent des problématiques et mettent en place un certain nombre d'actions, les choses vont dans le bon sens. Pour que cela fonctionne, il faut néanmoins que tous les agents (agents et hiérarchie) soient convaincus.

CGT	SOLIDAIRES	CFDT	FO	UNSA
A	A	A	A	A

ABSTENTIONS 5 POUR 0 CONTRE 0

#### - CGEJET (Conseil général de l'énergie et des technologies).

CGT : Quid du matériel commandé depuis 2016. Interrogation quant au nombre de répondants (8) au PAP. Question de l'intérêt des agents pour la question ? Chiffre à mettre peut-être en corrélation avec le turn-over important sur la structure. Quelles actions correctives envisagées pour susciter l'intérêt ? Ne faut-il pas envisager une information sur le champ des conditions de travail à l'occasion d'une réunion d'accueil des nouveaux agents (collectivement) ?

Réponse de l'administration : il existe une marque de désintérêt pour la question des conditions de travail. Question abordée lors de l'arrivée des nouveaux arrivants (individuellement). La direction retient la proposition de la CGT d'un point au cours d'une réunion collective annuelle.

Les commandes d'escabeau sont en cours. D'ici juin cela sera réglé.

CGT	SOLIDAIRES	CFDT	FO	UNSA
C	C	P	A	P

ABSTENTIONS 1 POUR 2 CONTRE 2

## IV - PRESENTATION DE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION POUR AVIS

#### - C.G.E.F.I

- 1) L'hygiène des locaux et sanitaires a été particulièrement pointée du doigt. Le responsable du ménage a été convoqué immédiatement pour prendre des mesures de nettoyage.
- 2) La qualité de l'air a été également pointée. Un contrôle des visites de vérification de la climatisation a été fait (elles sont conformes).
- 3) Parmi les autres risques, les exigences du travail (exigences émotionnelles, liées au travail nomade et à la situation géographique de l'immeuble) ont été pointées.
- 4) De nouveaux risques, les risques métiers, ont été pointés.
- 5) La qualité de l'éclairage, l'environnement thermique et sonore, les risques liés à la manutention de charges et les risques liés à l'utilisation des écrans ont été évoquée.
- 6) La situation dangereuse du parking d'Ivry ressort toujours malgré les travaux entrepris.
- 7) La localisation à Ivry est fatigante pour un certain nombre des agents vieillissants.

Les pbs liés au parking sont liés à un certain type de population qui conduit mal et surtout n'importe comment dans cet espace.

CGT : s'interroge par rapport à la cotation du risque ascenseur et demande s'il y a eu une analyse sur la qualité de l'air. Pour la luminosité, y a-t-il eu appel à un expert ? Pour le parking, existe-t-il encore des marges de manœuvre, au vu des risques qui subsistent ? Idée : installation de ralentisseurs.

L'ISST souligne qu'à Noisy il existe un décompte de place automatique. Il serait possible de le faire à Ivry + des ralentisseurs, mais cela pourrait être dangereux pour les motards. Ce serait plus de la pédagogie qui serait à faire pour une organisation du parking des deux roues sur un seul étage. Il faudrait faire une analyse organisationnelle du parking avec SEP, notamment à cause de la brigade d'intervention des douanes et de ses véhicules. La qualité de l'air du bâtiment est surveillée. Sur 36 points, 6 points jugés tolérables.

CGT	SOLIDAIRES	CFDT	FO	UNSA
P	P	P	P	P
ABSTENTIONS	0	POUR	5	CONTRE 0

**- Direction du Budget :**

C.G.T. : se demande comment vérifier l'efficacité des objectifs assignés en matière de R.P.S et conciliation vie pro et privée sachant que les amplitudes horaires à la D.B sont très importantes.

C.G.T souligne également lorsqu'une nouvelle application est mise en place, le C.H.S.C.T doit en être informé et donner son avis, ce qui n'a pas été fait, en l'espèce, alors même qu'il concerne toute la D.B (article 57 du décret de 1982). Une déclaration à la C.N.I.L doit, au surplus, être faite.

L'an dernier des observations ont été faites sur les mesures de prévention mise en place par la D.B.

La C.G.T est encore perplexe quant aux mesures mises en place, en particulier les outils de nomadisme (ligne 1 du DUERP / PAP). Le risque est de travailler plus en dehors du bureau. Cela paraît inapproprié quand il s'agit de faciliter la conciliation de la vie pro et perso.

Les outils de nomadisme s'apparentent à du télétravail sans l'être. Question de la déconnexion effective ?

CGT	SOLIDAIRES	CFDT	FO	UNSA
A	A	P	p	P
ABSTENTIONS	2	POUR	3	CONTRE 0

**V – RAPPORT DE VISITE DE LA DLF PAR UNE DELEGATION DU CHSCT C : REPONSES DE L'ADMINISTRATION**

Report au C.H.S.C.T C de juillet 2018.

**VI – SUIVI DE SEANCE – POINTS D'ACTUALITE**

**- SITUATION DE LA MEDECINE DE PREVENTION POUR LE WHITE**

Un médecin est parti en mobilité à Paris. Un médecin du 92 va assurer des vacances à mi-temps sur le département et l'I.N.S.E.E avec deux autres médecins. Bcp de difficultés pour recruter sur le 92.

