

CHSCTM et GT CHSCTM

Séance du 17 novembre 2020

Les représentants du personnel CGT au CHSCTM ont constaté que, bien que dans un contexte sanitaire brûlant qui altère profondément et durablement la santé, la sécurité et les conditions de travail de nos collègues, la tenue des instances ne consiste la plupart du temps qu'en une diffusion d'informations pour lesquelles les représentants du personnel ne font que de la figuration ou du maquettage.

Nous constatons également que dans la période, l'épidémie de COVID sert de prétexte à la réduction des prérogatives des CHSCT et, à bien des endroits, confine à l'entrave.

Elle sert également de miroir aux alouettes pour nous détourner des problématiques hors-COVID qui perdurent ou émergent au détriment de la santé des agents du ministère : réorganisations et informatisation à outrance avec leur lot de RPS, exposition des collègues à la violence et au risque d'attentat dont il n'est quasiment pas fait écho dans l'instance.

C'est pourquoi nous avons porté, dans notre déclaration liminaire comme en séance (CHSCTM puis GT consacré à la note d'orientation 2021) les points revendications suivantes :

- 1. L'annulation du jour de carence** en cette période de crise sanitaire, afin d'éviter que des agents un peu souffrants ne se déclarent pas au risque de contaminer leur entourage, dont les agents avec qui ils seront en contact.
- 2. La reconnaissance en maladie professionnelle du COVID** au-delà des seules formes à affections respiratoires aiguës actuellement prévues ce qui est bien trop restrictif au regard des dégâts et séquelles variés que provoque ce virus.
- 3. L'arrêt de toutes les réorganisations pendant la période.** Nous considérons que, plutôt qu'à conduire ou contrer des réformes destructrices, l'énergie de tous, représentants du personnel et administration, se trouvera mieux employée à se focaliser sur les moyens de protéger la santé des collègues et à prévenir le risque COVID tout en assurant l'accomplissement des missions de service public et au service de la collectivité qui sont les nôtres dans le cadre de plans de continuité de l'activité en mode dégradé.
- 4. La généralisation des AP et CP (Assistants et Conseillers de Prévention) temps plein** et l'affectation, en tant que de besoin, des agents en charge des questions de réorganisation sur cette mission prioritaire en lien avec les représentants des personnels. Les référents Covid doivent aussi avoir les moyens d'assurer la mission qui leur est dévolue et qui doit être précisée.
- 5. S'agissant du Télétravail :** En cette période pandémique, le télétravail (même si nous n'ignorons pas que, pratiqué 5/5, il peut présenter des risques : TMS, isolement, sédentarité) constitue un **moyen de prévention efficace** et conforme au reconfinement partiel actuellement en vigueur.
Ainsi, tout agent doit conformément à l'énonciation du Secrétariat Général « Le télétravail devient la règle » pouvoir déposer une demande de télétravail pour autant de jours qu'il estime praticable sans subir la pression de la dissuasion. Il appartient à l'autorité investie du pouvoir décisionnaire, dans les cas de refus ou de réduction du nombre de jours de TT, de motiver en fait ce refus. Les chefs de service qui obligent les agents à venir sur site alors que leur poste est télétravaillable et que leur télétravail ne nuit pas à la continuité de service sont non seulement hors-la-règle : ils mettent en danger la vie d'autrui.



Tous les refus doivent être accompagnés des mesures de prévention à mettre effectivement en place pour la conduite du présentiel et leur non-respect justifie un retrait.

6. La crise COVID que nous traversons agit comme une loupe : elle révèle que la faible attention portée jusqu'à présent à la dimension **des espaces de travail**, à leur organisation, à leur aération, à la possibilité d'y accéder en véhicule particulier était lourde de conséquence. Nous avons demandé que cette question soit considérée comme une priorité dans la note d'orientation pour 2021 (NO 2021) afin d'être un point d'appui pour les CHSCT ayant à connaître de déménagements.

7. Nous sommes revenus sur le concours que le CHSCT peut, dans tous les cas selon nous, apporter au comité technique en vertu de l'article 48 du décret 82-453 dont la portée n'a pas été réduite par le décret 2019-1441. S'il ne s'agit plus de demander son avis au CHSCT, son concours, qui peut conduire à la formulation de préconisations et à des financements sur son budget propre, peut, en l'état actuel du droit, être sollicité.

8. S'agissant du risque attentats, nous demandons que les collègues, notamment douaniers de la surveillance, soient dotés de **tout le matériel nécessaire à leur sécurité sans sacrifier à leur confort**. Alors que le port du gilet porte plaque devrait se généraliser, où en sommes-nous du déploiement de gilets plus légers. Tout ce qui facilite le travail de nos collègues dans la période doit être expérimenté. **La question de la prévention du risque attentat et plus largement du risque d'agression doit figurer elle aussi de manière prioritaire dans la note d'orientation 2021.**

9. De plus, dans le contexte actuel, la suspension depuis plusieurs mois des **formations à la sécurité pour les agents des douanes de la surveillance** fait courir un risque mortel. Depuis des dépistages de masse (« à large échelle au sein de populations ciblées ») jusqu'à l'élaboration de protocoles stricts, il est important de rétablir des formations pratiques (à l'instar de ce qui a été mis en place à l'ENDLR pour les formations initiales) seules de nature, par la répétition du geste professionnel, à préserver la sécurité de ces collègues.

10. De même, plusieurs CHSCT ont sollicité que les agents spécialement formés à cet effet puissent être dotés de **trousses de premier secours permettant d'intervenir en cas d'attentat** notamment par la pose de garrots, geste intégré dans le PSC1 ce qui leur a été refusé. Pour mémoire, les douaniers seraient primo-intervenants en cas d'attentats dans les aéroports secondaires et le sont souvent sur les accidents avec des blessures graves. Nous estimons que les moyens de secours doivent suivre l'armement qui a été renforcé pour sécuriser les contrôles précisément depuis les attentats de novembre 2015.

11. De tous ces besoins, de toutes ces difficultés, le registre de santé et de sécurité au travail se fait l'écho... Pour autant qu'il soit communiqué aux représentants du personnel et examiné en séance. Or trop souvent et dans trop d'endroits son examen voire sa communication est refusée par les présidents de CHSCT. On est loin de l'association des personnels que la secrétaire générale appelle de ses vœux dans sa présentation de la NO 2021 ?

En période de COVID, les droits des CHSCT ne doivent pas être bâillonnés. Dans chaque structure des modalités de recueil et d'inscription doivent être arrêtées pour que ces registres soient effectivement accessibles à tous. Nous exigeons qu'ils soient intégralement communiqués aux représentants du personnel préalablement aux instances comme l'article en fait obligation l'article 60 du décret 82-453.

12. De même, il n'est pas question de limiter **les déplacements du CHSCT** comme la fiche présentée pour la réunion y invite en limitant celles-là aux seules situations exceptionnelles ou d'urgence. La permanence de risques graves : RPS, incendie, attentats (Vigipirate « urgence attentat ») le commande.

Vos représentants CGT au CHSCTM
Agnès Ragaru, Didier Laplagne, Angel Escibano.



Coronavirus Covid 19

INFORMATIONS AUX FINANCES