Déclaration liminaire des représentants CGT

au C.H.S-C.T. de Paris du 20 mai 2021

Monsieur Le Président du CHS-CT,

Les progrès de la vaccination et les mesures de prévention commencent à faire leurs effets. Toutefois, la DGFIP et la Douane n'ont toujours pas communiqué s'agissant de la vaccination. Seul le Secrétariat Général a indiqué dans sa lettre avoir vacciné 80 personnes fragiles à Bercy.

La CGT demande aux directions relevant de ce CHS, de rappeler aux agents qui souhaitent se faire vacciner, qu'ils disposent d'autorisations d'absence pour ce faire.

A la DRFIP de Paris, pourquoi la direction refuse t-elle d'appliquer une mesure préconisée par le Secrétariat Général du ministère ? Les postes de travail en marguerite ne devraient pas être occupés par plus de 2 personnes en diagonale, selon la littérature du bureau RH2C. Demandées en intersyndicale dès mars, rappelées par un droit d'alerte, ces recommandations ne sont toujours pas appliquées.

Sur les réorganisations de service, d'après nos remontées, les agents concernés ont l'impression qu'aucun aménagement ne sera possible après présentation de ces réorganisations aux chefs de service. En conséquence, nous vous rappelons que le chapitre 5 de la circulaire de 2016 et l'article 7 du réglement intérieur précisent que toutes questions demandées à l'ordre du jour du CHS CT par au moins trois représentants titulaires doivent être adjointes à l'ordre du jour. C'est pourquoi les projets présentés aux chef.fes de services des 5e, 13è, 17è, 18è et 19è arrondissements doivent impérativement être présentés à ce plénier sans attendre celui du mois de juin, comme précisé dans la réponse de la DRFIP de Paris. En période d'épidémie, les espaces de travail doivent permettre le respect de la distanciation préconisée. Dans les 5e et 17e arrondissements, la CGT demande que des bureaux ne soient pas laissé vides.

Le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, validé au CHSCT ministériel du 10 juillet 2018 et présenté par l'inspecteur santé et sécurité au travail lors du CHS CT Paris du 7 octobre 2019, définit les conditions de présentation au CHSCT avant toute modification importante. Un déménagement doit être présenté au CHSCT, selon ce guide ou au CTL élargi, selon le type de modifications. Le déménagement prévisionnel des services du 5e comme ceux des autres arrondissements n'ont été présentés à aucune de ces deux instances !

La DNVSF présente la création de pôles des contrôleurs des brigades internationales et de lutte contre la fraude, situés place de l'Argonne. A la lecture des documents, cette création ne consiste en réalité pour les brigades de lutte contre la fraude qu'à un déplacement de cloison entre les bureaux 344 et 345 au trosième étage, afin d'y regrouper quatre contrôleurs pour une surface agent/m² de 10,21 m².

S'agissant du pôle des brigades internationales, les 6 contrôleurs sont déjà installés dans un même bureau (402) pour un ratio agent/m² de 8,30 m². Or la **norme Afnor** NF X 35-102 est un cadre de référence que l'employeur peut utiliser. Elle recommande un espace minimum de travail de 10 m² pour une personne seule, 11 m² par personne dans un bureau collectif et de 15 m² par personne dans un espace bruyant. Elle précise de ne pas dépasser 5 personnes par bureau pour un bureau fermé. Cette recommandation est suivie pour les contrôleurs des brigades 9 et 16 situées au 3ème étage, mais pas pour les 6 contrôleurs installés dans un même bureau, d'une superficie totale de 49,83m².

Dès lors, la direction de la DNVSF entend-elle également respecter ces normes pour cette dernière implantation, comme respectée par ailleurs sur le bureau projeté 463, regroupant les brigades 12 et 14, dont la superficie de 12,89 m² par agent est conforme à la norme AFNOR précitée.

La CGT renvoie le CHSCT à la dernière liminaire lue lors du plénier du 20 avril dernier quant à son interprétation sur ce projet.

Aux Douanes, depuis des mois, la CGT interpelle la direction pour demander à ce qu'une solution pérenne soit enfin trouvée pour la porte du bureau de la garantie.
A ce jour, toujours rien de concluant, la porte aura même engendré un accident du travail, accident qui aurait pu générer un handicap important à notre collègue.

Autre sujet majeur au sein du bureau de la garantie, les produits chimiques utilisés, potentielle source de graves pathologies. Pour mémoire, certains l'ayant manifestement oublié, fin 2018, la société VERITAS a effectué un contrôle d'analyses de la qualité de l'air, qui a abouti à l'installation de deux hottes aspirantes pour une valeur d'environ 40 000 euros. Depuis 2018, aucune vérification de l'efficacité de la mesure entreprise n'a été faite. Or, en dépit de l'installation de ces matériels, nous constatons un phénomène d'oxydation anormalement rapide des objets usuels en métal. A qui fera-t-on croire qu'il est normal, par exemple, que notre collègue ait ses lunettes totalement oxydées au bout de quelques semaines ?

Eu égard aux événements récents, le décès d'une de nos collègues en janvier de cette année, emportée par la maladie en deux semaines et le départ en congé longue-maladie, ces derniers jours, d'une autre collègue nous exigeons que des analyses soient à nouveau diligentées.

Nous ne pouvons raisonnablement rester dans l'incertitude, quant au lien de causalité entre ces faits et les conditions de travail. Les hottes financées sont-elles suffisantes ?

Nous exigeons également que les collègues puissent bénéficier d'une surveillance médicale plus approfondie, à l'image des fonctionnaires spécialisés des douanes. A titre d'exemple, les plongeurs, les personnels du SMS, etc.

Nous ne saurions-nous satisfaire de demi-mesures pour des problèmes de budget. La santé des agents ne saurait être une variable d'ajustement.

Enfin, toujours les mêmes problèmes à la BSITM, les travaux ne sont pas encore terminés, et mériteraient un suivi plus efficace. À titre d'exemple, non exhaustif, la porte coupe-feu du troisième étage n'est toujours pas réparée, la sécurité des agents s'en trouve, là encore, engagée.

Là encore, nous renvoyons la direction sur ce sujet prégnant aux recommandations de l'INRS.

L'ordre du jour appelle un point d'étape sur le harcèlement moral et sexuel et les actions de prévention mises en place. Pour la CGT, la lutte contre les violences sexuelles au travail et contre le sexisme commence par l'information. C'est pourquoi la démarche engagée par la Douane est de bonne augure. Mais il convient d' aller plus loin, en sensibilisant tous les agent.e.s, comme prévue par la circulaire du 9 mars 2018, notamment en organisant au moins une réunion par an en présence des agents sur ce sujet. La CGT affirme son soutien aux victimes de violences sexuelles ou sexistes au travail, sachant que selon un sondage ifop de 2014, 40% des victimes en ayant parlé à leur employeur estiment que leur règlement leur a été défavorable. Afin de lutter contre ces comportements, la CGT sollicite le suivi d'indicateurs du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commis par des usagers et, en interne, la création d'un baromètre sur les perceptions de ces violences, ainsi que le suivi des mesures mises en place par l'employeur.

Pour La CGT Finances au CHS-CT Finances Paris

Fabrice Egalis, Jamel Mazouzi, Thierry Moreau

Laurence Normand, Pascal Tourki, Christophe Michon

www.cgtdgfip75.org