



## COMPTE RENDU DU CHS CT DES FINANCES DU NORD DU 16 JUIN 2015

### Déclaration Liminaire

Le 24 mars, lors de la manifestation nationale à l'appel de la CGT 1500 douaniers se sont mobilisés pour la défense des missions et des effectifs, comme pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Cette action a été massivement suivie.

Le 9 Avril, à l'appel de la CGT plus de 300 000 salariés, actifs, jeunes et retraités, privés d'emploi, se sont réunis dans les 86 rassemblements et manifestations en Province et à la manifestation nationale à Paris. Les manifestants ont exprimé avec enthousiasme et détermination leurs exigences revendicatives en matière de pouvoir d'achat, d'emplois, d'amélioration des conditions de travail et de protection sociale, ainsi que pour un développement des services publics qui réponde aux besoins des populations. Ils ont donc clairement affiché leur opposition aux politiques d'austérité conduites par le gouvernement et inspirées par le patronat, Medef en tête. Gouvernement et patronat doivent entendre le message et les exigences sociales qui se sont exprimées.

Pour les ministères économiques et financiers, cette politique se traduit, entre autres, par la suppression de milliers d'emplois, des vagues successives de restructurations, la diminution des moyens budgétaires, la baisse du pouvoir d'achat et le blocage des déroulements de carrière.

Ces choix ont profondément affectés la qualité et l'efficacité des missions dans les directions de Bercy, avec comme corollaire une détérioration constante des conditions de travail des agents de nos ministères. Les « démarches » ou « plans stratégiques », la Revue des missions et la nouvelle Réorganisation Territoriale de l'État programmés ne font qu'amplifier le processus déjà engagé. Aucune catégorie de personnel n'est aujourd'hui épargnée, comme en attestent les derniers résultats de l'observatoire interne ou les divers rapports des acteurs de prévention.

La gravité de la situation étant reconnue, l'Administration, consciente de sa

responsabilité d'employeur public, ne cesse de tenir des discours d'intention en matière de prévention des risques professionnels mais ne remet jamais en cause ni les politiques de suppressions d'emplois ni les dérives managériales ni la culture d'objectifs et de résultats.

## Résultats de l'enquête menée sur le site de Dunkerque Port

Les représentants syndicaux ayant été alertés de l'existence au sein du Bureau principal des douanes de Dunkerque d'un profond malaise persistant et s'aggravant depuis de nombreux mois. Ils ont constaté que La consultation du DUERP des dernières années corroborent cette situation, car de nombreux problèmes y sont mentionnés : stress, fatigue, découragement, échec dans la relation aux agents, charge de travail appelée à être fortement augmentée sans consolidation importante de l'effectif actuel, plusieurs situations de malaise régulièrement rencontrées). Pourtant Cela n'a pas empêché l'Administration de mettre en place un Pôle énergétique interrégional au 1er janvier 2014 sans consultation préalable du CHS-CT. Cette situation a conduit un nombre important d'agents (24) à remplir le registre santé, sécurité et conditions de travail le 30/01/2015 afin de dénoncer de graves dysfonctionnements, des pressions constantes relatives à leur travail, des ordres flous, inadaptés voire illégaux. Une audience entre les organisations syndicales et le Directeur Régional des douanes de Dunkerque semblait avoir abouti à une solution d'écoute. Or, quelques jours après cette audience, le registre a été mis sous clés dans le bureau du chef de service et des agents ont subi une mobilité interne forcée par une note de service en date du 26 février pour application au 1er mars. L'ambiance au bureau de Dunkerque connaît depuis une atmosphère délétère, des « reproches » ayant été fait à certains agents signataires. Ces dernières mesures ont des conséquences directes sur l'organisation du travail, sur la santé psychologique des agents déjà très fragiles, sur le respect des règles de mise à disposition des registres auprès des agents. C'est pour ces motifs que les représentants CGT ont demandé la tenue d'un CHS-CT en urgence. Lors de ce CHSCT, l'ensemble des membres a exercé son droit d'alerte conformément à l'article 5-7 du décret 82-453, qui déclenche automatiquement une enquête. Il a été décidé qu'elle consisterait en une visite de site par une délégation du CHSCT et la rencontre des agents. La visite de site a eu lieu les 16 et 27 avril.

La délégation à la suite de cette visite a effectué plusieurs préconisations :

- Annulation de la note de service du 26 février 2015 et rétablissement dans leur fonction d'origine pour les 3 inspecteurs déplacés d'office sur des postes non demandés et non adaptés à leurs compétences techniques.
- Mise en place d'un binôme compétent au niveau du chef de service et de son adjoint qui doivent être capables d'apporter si besoin est, les réponses concrètes aux questions des agents.

- Un renfort d'effectif.
- La nomination d'un médecin de prévention sur Dunkerque qui n'en dispose plus depuis plus de 2 ans.
- Le réamorçage du dialogue entre la hiérarchie et l'ensemble des agents du bureau pour parvenir à des conditions de travail plus sereines.

Le Directeur Régional des Douanes de Dunkerque refusant de mettre en place l'intégralité de ces préconisations les représentants des organisations syndicales ont voté à l'unanimité une délibération visant à demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé et ce afin d'identifier les risques liés à l'organisation du travail sur le site de Dunkerque Port et d'élaborer des mesures de prévention pour limiter aux maximum les Risques Psycho-Sociaux auxquels sont confrontés les agents du site du fait de politiques managériales irresponsables.

Les représentants du personnel au CHS-CT Finances Nord, après en avoir débattu, constatent que les personnels des services du bureau des Douanes de Dunkerque Port ont exprimé des plaintes relatives à une souffrance au travail.

- Mail d'alerte d'une inspectrice à sa chef de service exprimant une volonté de mettre un terme d'une manière ou d'une autre à la pression qu'elle vit au travail.
- Registre Santé et Sécurité complété par plus d'une vingtaine d'agents exprimant un mal-être au travail
- Nombreuses réactions et interrogations des personnels auprès des représentants des personnels suite au déplacement d'office de 3 inspecteurs sans leur consentement.
- Plusieurs arrêts maladie liés aux conditions de travail. Absence de médecin de prévention sur le site depuis 2 ans.

Ils observent que le mal-être exprimé parmi les agents de tous grades au Bureau des Douanes de Dunkerque Port constitue des manifestations de risques graves auxquels sont exposés les personnels.

Ils constatent que le DUERP ne traite pas sérieusement de ces risques et dénoncent la baisse unilatérale des cotations des risques psycho-sociaux avant leur présentation au CHSCT courant 2014 et constituent une façon inadaptée de l'Administration de répondre à son obligation de santé et de sécurité.

Dans ces circonstances, pour exercer la mission du CHSCT conformément aux dispositions de l'article 47 du décret 82-453 modifié et de l'article 3 du même décret, assurer la protection de la santé des agents et contribuer à la prévention risques il est décidé de recourir aux dispositions de l'article 51 du décret 82-453 modifié, pour faire appel à un expert agréé.

À cet effet, les représentants du personnel désignent le cabinet, agréé par le Ministère du travail,  
Aliavox, 24 Villa des Cailloux, 95600 EAUBONNE

La mission de l'expert :

- Diagnostic et identification des risques et facteurs de risques socio-organisationnels à l'origine des plaintes et manifestation de souffrance au Bureau des Douanes de Dunkerque Port.
- L'expert formulera des préconisations et recommandations permettant au CHSCT d'élaborer des mesures préventives de ces risques et facteurs de risques socio-organisationnels.

**Résultats de l'enquête menée a l'END de Tourcoing suite accident de travail survenu le 6 mai 2015 ou un agent a fait une chute dans l'escalier du hall principal.**

Le 11 mai, le Président du CHSCT du Nord a décidé de constituer une délégation d'enquête Cette délégation du CHSCT s'est rendue sur place et a formulé les recommandations suivantes :

- Traiter les marches de l'escalier en sollicitant au préalable l'avis d'une personne compétente (bureau d'étude, architecte, antenne immobilière du ministère...)
- Etudier la possibilité de poser une rampe centrale en sollicitant l'avis de la commission de sécurité
- Rédiger, ou faire rédiger, la déclaration d'accident de travail ou, à tout le moins, s'assurer que le retard dans sa rédaction ne sera pas source de problèmes ultérieurs.
- Mettre en œuvre dans les meilleurs délais les travaux de sécurisation de l'escalier en sollicitant si besoin le financement du CHSCT

L'administration a accepté le principe d'appliquer l'intégralité de ces préconisations ainsi que la mise en place d'une signalétique sur les risques de chute.

## **DUERP et PAP de la DRFIP**

La CGT condamne le choix de ne plus faire annuellement le recueil des risques avec les agents.

Cette méthode éloigne les seules personnes capables de décrire le travail réel et ne participe pas à l'appropriation de la démarche de prévention.

C'est dans ce cadre contraint que la DRFiP a élaboré son DUERP et son plan de prévention.

Malgré des orientations affirmées de la direction sur l'importance du DUREP ; de ses directives de plus en plus précises pour son élaboration (note de cadrage, dialogue de gestion, etc ...) et de l'investissement individuel conséquent de certains acteurs de la direction, ce DUERP et ce PAP sont confrontés aux mêmes écueils que les années précédentes. Cela se traduit par la faiblesse des descriptions des situations d'exposition et ne permet pas une analyse pertinente des risques.

De plus, même si la DRFIP a pris en compte l'exposition à de nouveaux risques liés notamment aux déménagements et restructurations réalisés en 2014, elle n'a pas tenu compte d'éléments nouveaux susceptibles de modifier les cotations (probabilité, gravité...), comme certains accidents ou incidents survenus en 2014 à la DRFIP Nord.

La CGT constate que l'absence de moyen (matériel et humain), conséquence de la politique d'austérité budgétaire, constitue un frein réel à la mise en place de mesures concrètes de protection des agents. En effet l'émergence forte des Risques Psycho-Sociaux dans nos services s'explique principalement par la pénurie et les vacances d'emploi. Dans un contexte de réformes incessantes, d'évolutions constantes des outils de travail et d'incertitudes sur l'avenir, l'absence d'écoute et de concertation pèse fortement sur les personnels.

En conséquence, le Plan Annuel de Prévention (PAP) présenté ne peut pas répondre aux légitimes attentes des agents. Pour sortir de l'impasse actuelle, il faut renforcer la formation à la démarche de prévention à tous les niveaux, y compris par son intégration dès les formations initiales. La démarche de prévention doit être un acquis commun à tous. Le DUERP n'est pas une charge de travail supplémentaire pour le chef de service, mais bien un moyen d'amélioration de conditions de travail de toutes et tous.

L'avis des représentants de la CGT est que ce PAP n'est pas à la hauteur des besoins.

## Les adaptations du réseau de la DRFiP du Nord pour 1er janvier 2016.

à savoir les regroupements:

- de la Trésorerie de Marchiennes vers la Trésorerie d'Orchies,
- de la Trésorerie de Lannoy vers la Trésorerie de Wattrelos,
- de la Trésorerie de La Madeleine vers la Trésorerie de Saint André, avec, dans le même temps, le transfert de l'activité de recouvrement de l'impôt des trésoreries de Saint André et de La Madeleine vers le SIP de Lille Nord et de l'actuelle gestion hospitalière de la trésorerie de Saint André vers la Trésorerie d'Armentières,
- de la Trésorerie de Cambrai Banlieue Est vers la Trésorerie de Cambrai Municipale,
- de la Trésorerie de Maubeuge SPL vers la Trésorerie de Maubeuge municipale,
- du SIP de Lille Haubourdin vers le SIP de Lille Ouest,
- du SIE de Lille Haubourdin vers le SIE de Lille Ouest

Si depuis longtemps la CGT inquiète de l'avenir du réseau se voyait répondre « qu' "il n'y avait pas de plan secret et qu'il n'y aurait pas de fermetures massives de trésoreries mais éventuellement des adaptations du réseau à quelques réalités locales" ».

Aujourd'hui force est de constater qu'une volonté forte de fermer des trésoreries existe et que la DGFIP a bel et bien commencé son travail de destruction du réseau. Asphyxiées par le manque de moyens, étranglées par les suppressions d'emplois, les directions locales ont beau jeu de décréter que ces structures ne sont plus viables alors même que c'est les politiques mises en place qui génèrent cette situation.

Les représentants CGT ne sont pas dupes sur la nature réelle des motivations de la Direction : économiser en diminuant le nombre de structures. Avec une telle logique, on ne sait pas jusqu'où cela va s'arrêter. En effet, à l'heure même où les crédits de fonctionnement fondent plus vite que la neige au soleil, aucun doute qu'en parallèle, c'est bien toute une partie du réseau qui risque de disparaître.

Les raisons de ces restructurations sont clairement annoncées par la DRFiP Nord : loin de l'amélioration des conditions de travail présentée dans les documents de ce CHS-CT, il s'agit d'adapter le réseau aux futures suppressions d'emplois !!

La CGT n'a de cesse de rappeler que avant d'aller plus loin en la matière, il est important de procéder à un état des lieux complet pour permettre au débat d'avoir réellement lieu, mais, d'ores et déjà, c'est bien à une réduction du réseau et à sa dévitalisation auxquelles nous assistons.

Pour la CGT, ce n'est pas admissible ! Il s'agit bien de construire un réseau au plus proche des usagers de tout type (Particuliers, Professionnels, Elus) et prenant en compte les besoins sociaux des territoires.

Dans le cadre d'un groupe de travail consacré à ce sujet la CGT a fait des

propositions visant à l'amélioration des conditions de travail et du service public. Cela passe notamment par la fin des concentrations de structures (fusions, création de pôles...) et par la création de nouveaux centres de finances publiques, notamment à Villeneuve-d'Ascq.