



*Déclaration Liminaire au CHS-CT des Côtes d'Armor
du 12 avril 2012*

Monsieur le Président, Madame le Médecin de prévention, Madame l'Inspecteur à la santé et sécurité au travail, mesdames, messieurs les représentants de l'administration, mes chers camarades, BONJOUR.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des Côtes d'Armor « nouvelle formule » se réunit pour la deuxième fois, et pour la première fois dans un délai d'un mois après le précédent, ceci conformément à une de nos recommandations.

Nous le notons avec satisfaction.

Lors de la première session du 8 mars 2012, un certain nombre de délibérations ont en effet été prises notamment quant au fonctionnement à venir du CHS-CT 22.

Nous constatons un certain frémissement dans l'évolution de ce fonctionnement :

- Les documents préparatoires nous sont parvenus dans les délais,
- La durée de la réunion n'est pas limitée dans le temps.

Malgré tout, la marge d'amélioration reste conséquente !

En effet, premier exemple : le compte rendu succinct des décisions du précédent CHS-CT a été mis en ligne sur le site de la DDFIP22, mais aucun message contenant le lien pour y accéder n'a été adressé aux agents.

Deuxième exemple, concernant le point à l'ordre du jour sur le ménage, nous disposons du document UGAP relatif aux conditions générales d'exécution du marché public, ainsi que la déclinaison par services des prestations de ménage, mais nous n'avons pas eu connaissance des contrats tels que signés avec la société ONET dans le département.

A ce titre et nous reviendrons sur le sujet en séance, nous constatons un certain nombre de non conformités aux prescriptions du code du travail.

Autre exemple : le PAP et le DUERP : malgré l'avis négatif du CHS en 2010, malgré notre implication dans le groupe de travail du DUERP en 2011, malgré nos différentes remarques et rappels effectués en CHS sur la nécessité d'une réelle politique de prévention des risques, il apparaît nettement que les mesures de prévention envisagées sont très insuffisantes, en particulier pour les risques psychosociaux.

Nous ne ferons pas, dans cette liminaire, la liste exhaustive des points à améliorer, nous prendrons le temps nécessaire d'y revenir en séance.

L'ordre du jour est conséquent, lié à la situation dégradée des conditions de vie au travail dans notre département.

En effet, cette situation dégradée s'est encore détériorée du fait des effets sur de nombreux de nos collègues d'un courrier envoyé par le DDFIP22 à plusieurs maires. Ce courrier porte sur la destruction programmée de près de 10 services dans notre département, des trésoreries de proximité essentiellement.

Mettons nous un instant à la place de nos collègues qui ont appris incidemment que leur

outil de travail allait être détruit sans qu'ils en soient informés officiellement de quelque façon que ce soit.

Le docteur a rappelé à maintes fois les risques psychosociaux engendrés directement par ces réformes brutales et leurs conséquences sur la santé physique et mentale de nombreux de nos collègues.

Afin d'illustrer ce que peuvent ressentir nos collègues nous allons maintenant vous faire lecture d'un extrait du rapport de l'inspection du travail des Côtes d'Armor en ce qui concerne la suppression de la brigade des douanes de Lannion, dossier que le CHS a eu à étudier l'année précédente.

Dans le cadre de la restructuration de l'administration des Douanes, la brigade de LANNION a fait l'objet d'une fermeture qui a généré le transfert du personnel sur le site de PLERIN le 30 juin 2011.

Ce projet de transfert a fait l'objet à compter de juin 2010 de consultations du CHS-DI (Comité d'Hygiène et de Sécurité Départemental et Interdirectionnel) en place à cette époque.

La problématique soulevée lors de la consultation de cette instance portait essentiellement sur la modification des conditions de travail des agents « *susceptibles de présenter un danger grave et imminent* » liée au temps de trajet entre le domicile et leur nouveau lieu d'affectation qui s'ajoute aux déplacements propres à leur fonction.

A ce titre, le médecin de prévention et l'inspectrice hygiène sécurité ont attiré l'attention de la Direction interrégionale des Douanes par courriers du 10 juin 2011 et du 15 juillet 2011 sur les risques générés par ce transfert. Cependant, leur intervention n'a pas permis de lever le désaccord quant aux modalités de suppression ou de réduction des risques professionnels.

Climat tendu

Les modalités du transfert du personnel étaient définies dans un document de la Direction Générale des Douanes (Octobre 2008) précisant les mesures d'accompagnement qui devaient être proposées aux agents concernés.

La fiche numéro 3 de ce document prévoyait un entretien individuel permettant d'évoquer les situations personnelles et de construire le cas échéant un parcours de formation visant à un autre métier dans la même administration ou une reconversion externe. Aux dires des agents, ces entretiens n'ont pas eu lieu ne leur permettant pas d'examiner toutes les opportunités pour réduire leur mobilité géographique.

D'autre part, la Direction de l'époque aurait exercé une forme de pression sur les agents leur demandant de solliciter par anticipation une mutation avant que la décision définitive du transfert intervienne, laissant croire que le nombre de postes à pourvoir à PLERIN était inférieur au nombre d'agents.

Ce projet de transfert a généré de l'inquiétude auprès du personnel de LANNION. A cette inquiétude légitime, se sont ajoutés des sentiments d'humiliation et de colère du fait de l'attitude de la Direction de l'époque qui n'a pas respecté en partie le protocole évoqué ci-dessus et qui a tenu des propos inappropriés tels que : « *Une maison ça se vend et une femme ça se quitte* ». Les agents ont eu l'impression « *d'être traités comme des chiens* ».

Ces tensions générées par les conditions du transfert perdurent au regard des conditions d'exercice du service sur le nouveau site. Il est donc indispensable que les risques psychosociaux recensés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels fassent l'objet d'un plan de prévention. Cela est d'autant plus indispensable que les agents sont détenteurs d'une arme susceptible de faciliter un acte fatal.

Horaires atypiques et risque routier

Comme l'ont souligné le médecin de prévention et l'inspectrice hygiène sécurité, le risque routier s'est accru de par les trajets domicile-travail auxquels s'ajoutent les déplacements strictement professionnels sur l'ensemble du département, les horaires de nuit et les éventuelles heures supplémentaires réalisées dans le cadre de procédures spécifiques (retenues douanières).

Bien évidemment cette organisation du travail a une répercussion sur les rythmes du sommeil soulignée par le médecin de prévention. L'âge des agents (50-60 ans) est par ailleurs de nature à accroître le risque de perturbation du rythme biologique.

Plusieurs agents nous ont relaté des incidents de trajets générés par la fatigue : début d'endormissement au volant, écarts sur les voies de circulation, feux de croisements inactivés...

Un agent a opté pour un passage à temps partiel pour être en mesure de supporter sa situation de travail.

Nous souhaitons rappeler que ce qui s'est passé, et se passe encore, aux services des douanes peut, ou va se passer dans les services de la DDFIP22 qui seront éliminés dans la course sans fin aux économies budgétaires, si vous mettez en œuvre ces destructions de services.

Dès lors, nous prenons encore une fois date pour vous rappeler solennellement, Monsieur le Président, que vous êtes personnellement responsable devant la loi de la santé physique et mentale des personnels placés sous votre autorité.

Vous ne pouvez pas vous retrancher derrière les orientations politiques définies par la Direction Générale ou les Ministres pour vous exonérer de l'obligation de sécurité de résultat qui vous incombe en matière de bien être au travail dans les services dont vous avez la charge.

Nous vous demandons donc, Monsieur le Président, de vous exprimer publiquement devant les personnels pour les informer des mesures que vous comptez mettre en place pour assumer vos responsabilités.

Si tel n'était pas le cas, et si un accident majeur venait à survenir, ce que personne ne souhaite bien entendu, la CGT affirme également de manière tout à fait solennelle qu'elle mettra tout en œuvre pour mettre en évidence et faire reconnaître votre faute inexcusable.