

CHSCT DE HAUTE-GARONNE

COMPTE-RENDU de la séance du 13 MAI 2022

A l'ouverture de la séance à 9 heures, les élu-es de Solidaires Finances ont donné lecture de la déclaration liminaire suivante :

« Monsieur le Président,

Le taux de participation et le résultat des élections présidentielles qui viennent d'avoir lieu montre à quel point le malaise est profond dans notre pays.

Depuis des années, les syndicats de Solidaires alertent sur la dégradation de la situation économique et sociale de notre pays.

Depuis des années, Solidaires Finances prévient que la mise à mal du service public génère des inégalités flagrantes et renforce le sentiment d'abandon qui se traduit par le rejet de la solidarité, mais hélas pire parfois, du principe même d'égalité et de fraternité, cher historiquement à nos principes républicains.

Le bilan du Président de la République et les projets annoncés durant sa courte campagne nous laissent à penser que la politique libérale continuera d'être son credo pour le mandat à venir, s'il dispose d'une majorité parlementaire soutenant sans réserve et sans nuance sa politique. Une politique loin de la justice sociale et fiscale que nous défendons et loin des besoins fondamentaux des citoyennes et citoyens, de l'ensemble des salarié.es, chômeurs et chômeuses, précaires et des personnels de la fonction publique notamment des agents et agentes des Finances.

Le grand atermolement sur la nomination qui se fait attendre du nouveau Premier ministre n'y changera rien, le : « vous allez voir ce que vous allez voir » largement entretenu à bon escient par certains médias, n'est destiné de toute évidence qu'à faire « pschitt » plus rapidement que prévu ...

Précisément, dans la fonction publique, le président réélu conditionne la revalorisation de notre rémunération à un nouveau grand chamboulement annoncé, à travers la remise en cause des catégories A, B et C qui ne correspondraient selon lui, plus à rien !

Dans le même temps et sous prétexte de modernité, le dernier rapport Peny/Simonpoli incite à faire exploser nos évolutions de carrières et notre rémunération en introduisant la notion de mérite à tous les étages.

La notion de mérite est un moyen de division extrême et d'individualisation. Il repose sur des critères très subjectifs pouvant être modifiés au bon vouloir des évaluateurs, ouvrant ainsi la porte à tous les excès et iniquités.

Solidaires Finances s'oppose à tout dispositif de rémunération au mérite et continuera à mener sa campagne pour « exiger notre dû ».

La promesse électorale du dégel du point d'indice à l'été sans plus de précision quant à son niveau, ne suffira pas on peut le craindre, à rattraper les pertes de notre pouvoir d'achat subies depuis une vingtaine d'années et dépassant maintenant largement les 20 %.

Les agent-es ne demandent pas l'aumône, mais une véritable revalorisation !

Car pendant ce temps-là, les nouveaux entrants dans la Fonction Publique sont rémunérés au niveau de leur indice sous le SMIC pour la catégorie C et les étiquettes s'affolent pour toutes et tous, pour l'ensemble des biens de consommation, en particulier ceux qui nous sont indispensables pour vivre : alimentation, besoins en équipement, énergies et loyers ...

Cette situation perdure, rendant de plus en plus difficiles les fins de mois, qui commencent de plus en plus tôt pour bon nombre. La question du pouvoir d'achat est devenue la principale préoccupation de nos collègues, pour peu qu'on leur accorde un peu de temps pour les écouter.

Face à la grogne et au mécontentement, l'idée de primes exonérées de cotisations sociales et d'impôts apparaît, pour répondre à la perte du pouvoir d'achat. Si l'idée peut sembler alléchante, il faut rappeler que des primes exonérées de cotisations sociales, donc de prestations sociales, auront des conséquences sur les ressources de la sécurité sociale et le montant des retraites. Ou comment reprendre d'une main ce que l'on a donné de l'autre !

Exonérer de cotisations sociales les primes est un choix politique pour baisser les prestations sociales dans le budget de l'État et pour baisser à la fois le montant des allocations chômage et des retraites et pensions.

Exiger notre dû, c'est avant tout obtenir l'augmentation du point d'indice, soumis à l'ensemble des cotisations sociales et fiscalisé dans le cadre constitutionnel de la charge répartie de l'impôt en fonction des capacités contributives de chacun. Ceci afin de permettre de rattraper toutes les pertes accumulées en terme de pouvoir d'achat et sans perdre demain nos garanties sociales collectives qui ont mis des décennies à être gagnées et qui constituent notre bien commun !

En ce qui concerne l'ordre du jour de la présente séance, nous aurons l'occasion de faire une nouvelle fois le point sur la pandémie qui s'est abattue sur le monde depuis plus de deux ans maintenant et qui reste, même si l'heure est aux mesures d'allègement du dispositif dans notre pays, très préoccupante à bien des égards, avec hélas l'équivalent d'une sous-préfecture en nombre de personnes hospitalisées et des dizaines de décès chaque jour encore.

L'ordre du jour de la séance, hors budget et questions diverses n'est relatif qu'à deux directions des Finances.

Au niveau de la DRDDI, les tensions passées et multifactorielles restent vives dans certains services, des réorganisations d'activité s'y ajoutent et il sera important d'y consacrer le temps nécessaire au moment de la présentation des différents rapports ou audits dédiés.

Et toujours des travaux à la DRFiP, souvent au gré des réformes et des restructurations de service, le mouvement semble sans fin ... ».

Le Président a indiqué que suite à une note nationale, la Direction interrégionale des Douanes de Montpellier fait une étude sur l'impact pour l'activité des services de la hausse du carburant au niveau budgétaire, mais il n'y a aucun « péril » pour l'heure.

Pour répondre à notre déclaration liminaire, la DRFiP a tenu à préciser que les travaux importants qui touchent de nombreux services, sont faits pour l'amélioration des conditions de vie des agents.

C'est vrai qu'ils ne sont jamais liés à des réformes, concentrations, réorganisations de service ...

☐ Actualités sanitaires

Pour le Président, il y a globalement une décline des cas covid sauf à la DRDDI (11 cas ces dernières semaines, 2 clusters à AX LES THERMES et TARBES).

La médecine de prévention est moins au courant de l'actualité de la pandémie dans les directions, car il n'y a plus de suivi des cas individuels, dans le cadre par ailleurs de la volonté de reprise des visites médicales annuelles et quinquennales. Il y a actuellement environ 300 cas pour 100 000 habitants en

Haute-Garonne, le taux d'incidence est en baisse. Le port du masque est cependant toujours recommandé lors de réunions comportant un grand nombre de participants.

A l'INSEE, des aménagements de poste sont refusés pour des raisons de nécessité de service, de conduite des équipes de travail et de soutenabilité à long terme, ceci malgré les recommandations du médecin de prévention, ce qui est inacceptable, même si le taux de télétravail y est globalement très élevé aussi bien au niveau des bénéficiaires que du nombre de jours hebdomadaires.

□ DRDDI : restitution de l'audit « Brigade d'AX LES THERMES » par une psychologue du travail rattachée à la Direction interrégionale de Montpellier

A l'origine, il s'agit d'une initiative du Directeur interrégional, compte tenu de sa connaissance de difficultés diverse dans cette brigade, constituant un ensemble de signaux d'alerte. L'objectif de la démarche était de réaliser un diagnostic pour établir un plan d'action en privilégiant le collectif par rapport aux situations individuelles.

Le document support présenté et commenté en séance n'a pas été fourni aux représentants du Personnel, le Directeur interrégional s'y est opposé. C'est inadmissible, non transparent. Une délibération du CHSCT a été adoptée en séance pour que cela soit fait.

Le 22.11.2021 la proposition d'intervention a été présentée et validée par la ligne hiérarchique, dans son contexte. Des rencontres ont eu lieu entre la psychologue et un échantillon d'agents, sur des critères objectifs variés, tous ont accepté de participer. Les entretiens ont eu lieu à partir d'une grille d'analyse, au total à hauteur de 17 heures, avant une restitution aux agents et à l'encadrement.

Le rapport est bâti à partir du diagnostic en 7 points :

- Les tensions existent entre le groupe montagne et le groupe route, dès la création en 2016, avec un sentiment de supériorité pour le premier et des moyens supplémentaires.

Les équipes se croisent, ce qui engendre une étanchéité entre les groupes.

Les pistes d'action sont constituées par la demande des agents ou des réflexions de l'encadrement, plus des solutions de la psychologue.

L'idée c'est qu'à terme chaque agent fasse la même activité, route et montagne, ce qui suggère qu'à terme tous les agents soient aptes et formés à l'activité montagne et que l'équipement suive et qu'il y ait une reconnaissance financière déconnectée des résultats, ce qui est un levier en matière de gestion des ressources.

Le message doit être clair en terme de responsabilité à prendre.

- manque de consensus sur les objectifs au niveau des équipes de travail : il faut organiser des réunions entre les équipes, des espaces d'échanges
- peu de réunion de brigade dans la période notamment à cause de la pandémie : là aussi développer les espaces d'échanges entre les équipes et encourager les briefings pour les interventions, puis les débriefings, ainsi que le partage de compétence
- flou hiérarchique entre agents et contrôleurs, problème de la reconnaissance individuelle non pécuniaire ; Il faut clarifier bon nombre de chose et agir en transparence
- l'encadrement est soutenant, mais en difficulté. La charge mentale y compris pour les chefs de groupe est importante avec une problématique du respect de l'autorité. Plusieurs pistes

d'action : soutenir l'encadrement par la formation et le suivi des nouveaux arrivants, le suivi par des professionnels dédiés (psychologue)

- un intérêt fort pour le métier de la part des agents, mais parfois une certaine mauvaise volonté qui peut exister. Des entretiens annuels spécifiques pourraient être mise en place de même qu'un management plus participatif
- dégradation des relations au travail, tensions depuis 2017 : un turn-over des effectifs a eu lieu, mais les problèmes perdurent, donc il faut revoir en profondeur des points liés à l'organisation du travail. Il y a aussi une problématique d'échanges en cas de conflit, l'échange bi-latéral n'est pas privilégié cela passe souvent par des intermédiaires souvent extérieurs. Il ne faut pas que le management soit tenté de minimiser les problèmes et tensions, qui doivent être traitées immédiatement et il y a aussi une nécessité d'arbitrer pour la hiérarchie

Globalement la problématique est avant tout organisationnelle, ce n'est qu'une fois cet aspect résolu que les agents pourront se reparler, actuellement la situation des relations inter-personnelles dégradée ne le permet pas, il y a un manque d'échange notoire entre certains groupes.

Le problème est crucial car le renouvellement des effectifs n'est pas trop à l'ordre du jour, cette brigade n'étant pas demandée au plan national.

Pour le Président s'exprimant en tant que directeur des Douanes, la brigade a toute sa place au regard des enjeux sur un très grand nombre de sujets qui essaient jusqu'à TOULOUSE, il faut absolument assurer sa pérennité et par la même la présence de la Douane sur ce secteur ...

☐ DRDDI : rapport de visite de la brigade des Douanes d'AX LES THERMES

Cette visite par les membres désignés du CHSCT a eu lieu le 22.02.2022. Le rapport a été présenté en séance. Des suites opérationnelles à certains problèmes soulevés sont demandées à l'Administration.

☐ DRDDI : rapport de visite de la brigade des Douanes de TARBES

Cette visite par les membres désignés du CHSCT a eu lieu le 11.02.2022. L'ensemble des locaux et de situation de travail a pu être visité, sauf le site du Bld Kennedy. L'objectif de cette visite était le suivant :

- réactualiser la dernière visite avec la présence de l'inspecteur chargé de la santé et sécurité au travail (ISST) compétent, datant de 2013
- évaluer factuellement les conditions de travail de la brigade
- entendre les agents en réunion et par questionnaire anonymisé, recueillir leurs observations et propositions, leur ressenti sur l'exercice des missions et sur les conditions de travail
- proposer des axes d'amélioration et rechercher des solutions, en accord avec les principes de la santé et sécurité au travail en s'appuyant sur l'expertise de l'ISST

Le manque d'effectif récurrent oblige les agents à se concentrer sur la mission Schengen. Les sanitaires mis à disposition par le gestionnaire ne sont pas privatisés pour leur utilisation par la brigade, plus généralement l'état sanitaire des locaux est préoccupant. Par ailleurs, la disposition de la salle d'ordre et d'armement unique, pose problème.

Pour les représentants du Personnel au CHSCT, les problèmes de locaux sur le site de l'aéroport Tarbes-Lourdes Pyrénées entraîne la nécessité de rechercher un consensus avec le gestionnaire pour dégager des solutions de relogement internes au site, dans le cadre des travaux de rénovation prochains de l'aéroport ou de rechercher des solutions de relogement intégral sur les réserves foncières aux environs (locaux d'autres administrations inoccupés etc.).

Pour le Président seule la première solution est concevable, les nouvelles directives européennes dans le cadre du contrôle Schengen vont contraindre les gestionnaires d'aéroport à revoir leur dispositif de débarquement pour le contrôle des passagers et il peut y avoir une opportunité à saisir pour intégrer les projets de la Douane dans des travaux imposés éventuels.

❑ DRFiP : procédure d'alerte au SIP Cité

Un échange détaillé et argumenté de part et d'autre, a eu lieu sur ce point.

❑ DRDDI : bilan annuel PCR présenté par les référentes interrégionales

Tous les rapports externes de radioprotection des installations et des appareils de rayonnements ionisants sont satisfaisants (FOIX, FROUZINS, BLAGNAC).

❑ DRDDI : utilisation du camion Sirm (RX mobile) par une représentante de la brigade de MONTAUBAN

Une présentation a été faite en séance sous forme d'un diaporama commenté concernant ce véhicule léger de transport très utile pour les contrôles, car muni d'un élément d'inspection par rayon X.

❑ DRFiP : les travaux Place Occitane

Les éléments suivants ont été communiqués en séance :

Rappel des réunions organisées avec les représentants du personnel et les services:

- 30 septembre 2021 : Services : présentation du projet
- 20 octobre : Représentants des personnels : présentation du projet
- 26 janvier : Services : présentation-articulation des travaux
- 02 février : Représentants des personnels : présentation-articulation des travaux
- 11 mars : Réunion ESI/RFM pour présentation des travaux du prototype
- 16 mars : Réunion des Chefs de services/agents Place Occitane pour présentation des travaux et questionnaire
- 08 avril : Réunion des Chefs de services/agents des bureaux touchés par la phase 1 Place Occitane pour présentation des travaux de cette phase 1 et retour des questionnaires.
- 11 avril : Inspection commune : Représentants du personnel DRFIP31-ESI - Acteurs de prévention
- Architecte - Maîtrise d'ouvrage.

Précisions :

En amont, un questionnaire a été adressé à chaque service utilisateur afin de lever toutes les contraintes. Ci joint Doc n°03

- Prototype :

Réunion avec ESI et RFM faite le 11 mars avant le début de la mise en place du prototype.
Compte rendu ci-joint. Doc n° 04

- Début travaux phase 1 :

Réunion avec chefs de services utilisateurs le 08 avril. Engagement pris par la BIL : 1 mois avant chaque phase, rencontre des services pour examiner les solutions trouvées et/ou en proposer.
Compte rendu prises de note ci-joint. Doc n° 5

Début des travaux espaces bureaux : 12 mai

Planning phase 1 avec découpe bureaux ci joint. Doc n°6

Compte rendu inspection commune du 11 avril : Doc n° 7

Les résultats de l'analyse de l'air commandées par les entreprises correspondent à 0 fibres par litre d'air analysé, d'autres analyses seront commandées par la DRFiP y compris pour les fibres courtes.

□ DRFiP : point d'information sur la démarche ergonomique

Ce point, qui concerne la mise en place du futur centre de gestion financière de TOULOUSE (regroupement des CSP et SFACT), a fait l'objet d'une présentation en visio-conférence par des représentants du pôle ergonomie du Secrétariat général.

Un représentant de Solidaires Finances s'est exprimé sur la volumétrie du télétravail et les droits à congés, sur la nécessité d'écouter et d'entendre les collègues, leurs inquiétudes et leurs revendications.

Suite aux interpellations dans un précédent CTL qui s'est tenu dans cette direction, en présence d'expertes agentes du service, il a été confirmé les garanties de non remise en cause des droits à congé ou à télétravail.

Concernant les difficultés de dialogue sur les locaux (non prise en compte par la Direction des propositions et analyses des agent-e-s) et l'installation à la création, la Direction a mis en avant le travail des ergonomes avec des scénarios d'évolutions possibles à discuter.

Un point sera fait dès juin sur l'organisation du travail et les possibles évolutions des locaux correspondant aux demandes.

□ DRFiP : point d'étape sur les travaux du groupe de travail avec l'ANACT sur le travail en mode mixte

L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) est une agence de l'État, rattachée au Ministère du Travail. Le travail en mode mixte correspond à la somme de ceux qui travaillent en présentiel et ceux qui exercent en télétravail.

Le développement massif du télétravail à la suite de contraintes sanitaires inédites a largement ouvert la voie à un nouveau cadre réglementaire qui a assoupli de manière significative les modalités de mise en œuvre du télétravail pour aboutir, au printemps 2021, au nouveau protocole de télétravail applicable à la DGFIP selon des modalités pérennes , généralisées en Haute-Garonne au cours de l'été.

Avant la crise sanitaire, la DGFIP comptait près de 6 000 agents autorisés à télétravailler, ce qui représentait un taux de 6 % sur l'effectif théorique (4.5 % en Haute-Garonne). Au 15-février 2021, il s'élevait à 42 % au niveau national et à 16 % au plan local (rapporté aux effectifs en activité dans les services, cela correspondait à plus de 22 % des agents de la DRFiP 31).

Si le dispositif pérenne marque une sortie de crise progressive et révèle, fin mars 2022, une baisse relative du taux journalier de télétravailleurs dans le département (< 18 %), il confirme en revanche l'ancrage du travail à distance comme mode de travail alternatif puisqu'il concerne plus de la moitié des effectifs.

Le télétravail a donc très vite progressé et il est appelé à se développer encore grâce à un plan d'équipement ambitieux : 80 % des agents du département sont désormais dotés en ordinateur portable (cf. rapport d'activité 2021 de la DRFiP 31).

Au 1er trimestre 2021, une réflexion a été conduite sur les nouveaux modes de travail en distanciel dans le cadre d'un groupe de travail départemental pour lequel la DRFiP 31 a bénéficié de l'accompagnement de l'ANACT. Le calendrier des opérations les plus marquantes a été repris dans un document fourni dans le cadre de la séance.

La synthèse des propositions du GT départemental, examinée en CoPil paritaire associant la direction, les organisations syndicales et les acteurs de la prévention, a permis de déterminer plusieurs actions à conduire, validées par cette instance.

Des travaux ont été menés par le comité de pilotage d'avril 2021 à février 2022 et par des ateliers distincts qui se sont tenus d'avril à octobre 2021.

Un plan d'actions a été mis en place.

Il est constitué de 19 actions qui se répartissent dans les cinq catégories de besoins précités.

Elles sont :

→ d'ordre matériel et technologique, pour se donner tous les moyens d'adaptation au télétravail et offrir la souplesse nécessaire en termes d'outils de communication

* une 1ère phase, qui devrait s'achever fin 2022, est relative à la fourniture de PC et téléphones portables, doubles écrans, webcams, casques, transferts d'appels,...) ;

* une 2nde phase, très largement avancée, qui consiste moins en la mise à disposition d'outils collaboratifs qu'en l'adéquation de ces derniers aux besoins (Tchap, web/audio conférence de l'EF tat, accroissement des licences GoToMeeting, e-POC, outils de partage de documents, etc).

→ d'ordre organisationnel, avec le souci constant de « coller » à la réalité des métiers (accueil, gestion, expertise,...) et de mutualiser, voire d'enrichir, les pratiques

* des réflexions au sein du réseau et de la direction seront conduites en 2022 par les pôles métiers qui identifieront ensuite leur impact en termes d'évolutions dans le fonctionnement des services ;

* un support de réunion(s) a été conçu pour que les chefs de service procèdent dès cette année avec leurs équipes au point d'étape sur la satisfaction des besoins collectifs ou individuels, auquel s'ajoute une expérimentation plus ciblée, animée par l'ANACT au sein de deux services pour examiner la manière d'équilibrer au mieux le présentiel et le distanciel.

* à la faveur de l'expérimentation ANACT précitée, des groupes utilisateurs constitueront des espaces de partage de compétences axés sur leurs métiers (ex. accueil, expertise). Suivant les résultats, l'expérimentation pourra, le cas échéant, être étendue ;

→ d'ordre managérial, en raison des nombreuses interrogations sur le contrôle, l'autonomie laissée aux agents et la confiance, indispensables à la qualité de vie au travail

* l'organisation en 2021/2022 de rencontres transverses entre managers a pour but de mutualiser les expériences afin de favoriser l'évolution des pratiques managériales ;

* un GT sera constitué, courant 2022, avec pour mission de définir des critères collectifs d'évaluation et de suivi des activités ;

* dès 2022, un accompagnement individuel sera proposé aux encadrants concernant l'équilibre à trouver entre présentiel et distanciel (référénte Conduite du changement en lien avec les acteurs de prévention) ;

* de même, au cours du dernier quadrimestre, l'ANACT dispensera une formation à quelques encadrants

– en vue d'une déclinaison en cascade – sur les leviers du management participatif et de la cohésion d'équipe dans notre nouveau contexte de travail

* la poursuite d'une information relative aux risques induits par les nouveaux modes de travail et à la mise en œuvre d'actions de prévention adéquates par les encadrants

→ d'ordre pédagogique, car les nouveaux modes de travail induisent de nouvelles exigences

→ d'ordre pédagogique, car les nouveaux modes de travail induisent de nouvelles exigences

* relatives à l'usage des outils numériques d'abord par les encadrants, puis par leurs agents

* liées à l'intégration des nouveaux arrivants dans notre nouveau contexte de travail avec l'organisation de retours d'expériences et la création d'un réseau Tchap pour les tuteurs, assortis d'instruments de valorisation de leur activité.

→ d'ordre immobilier, puisqu'il conviendra à plus ou moins moyen terme de repenser l'aménagement des espaces de travail et de mettre en place le grand chantier de la TO/IP.

Par ailleurs, deux actions spécifiques à l'animation et au suivi du plan ainsi qu'à la remontée d'éventuels besoins matériels au niveau national ont été prévues.

Enfin, il est relevé que si certaines actions pourront effectivement être initiées dès 2022, elles ne se trouveront pleinement réalisées qu'en 2023, à l'instar de celles concernant par exemple les nouveaux agents et leurs tuteurs.

Ces mesures ont été suivies d'un plan de communication et de réunions de travail de mars 2021 à avril 2022.

Si Solidaires Finances s'est félicité des échanges avec l'ANACT, nous avons souligné l'interpellation marquée des administrations par les différents élus en CHSCT sur cette thématique, ainsi que la nécessité de repenser les espaces de travail avec une réflexion en vue d'une amélioration sur tous les sites. Pour nous, le sujet n°1 reste aussi de déterminer ce qui est télétravaillable, afin que le plus grand nombre puisse bénéficier du dispositif.

Nous avons également mis en avant l'enjeu fort sur l'organisation du travail et la nécessité de dialogue réel dans les équipes pour dépasser les oppositions et répartir en toute transparence les tâches.

L'engagement du plan d'action, la réalité de sa mise en œuvre et de son suivi, seront aussi la clef de la réussite du travail engagé pour des améliorations concrètes pour les agent-e-s.

□ Budget 2022

Le budget global s'élève à 338 651 € (soit 123 € par agents et pour 2929 agents).

Le solde budgétaire à engager à la date de la séance, compte tenu de l'encours de dépenses votées depuis le 1^{er} janvier, s'élève à 123 293 €.

Les dépenses suivantes ont été adoptées :

type de risque	DIRECTION	ACTIONS	FOURNISSEUR	PRIX TTC	AVIS du CHSCT
7	DRDDI	CHAUSSURES DE SECURITE BLAGNAC – 9	UGAP	370,32 €	
7	DRDDI	VETEMENTS THERMIQUES AX - 10	KERDIER		A revoir en juin
7	DRDDI	VETEMENTS THERMIQUES AX - 15	KERDIER		A revoir en juin
6	DRDDI	LAMPADAIRES - 5	UGAP	2 855,06 €	commande groupée avec DRFIP
7	DRDDI	SACS A DOS ET TROLLEYS (service régional d'enquêtes) - 25	MANUTAN	1 692,00 €	
7	DRDDI	VETEMENTS TECHNIQUES – AX	VIEUX CAMPEUR		A revoir en juin
3	INSEE	CAPTEURS C02 - 2	PYRESCOM	546,00 €	
6	DRFIP	LAMPADAIRES – 45	UGAP	23 983,69 €	commande groupée avec DRRDI
2	DRFIP	REPERAGE AMIANTE (Place Occitane)	AC ENVIRONNEMENT	654,00 €	
7	DRFIP	CHARIOTS (agents techniques / suite visite médecin du travail) - 2	MANUTAN	1 038,00 €	
7	Tous	support ordinateur portables _ 25	OPTIMEO	777,00 €	
4	DNSCE	GARDE CORPS _ Devis modifié pour tenir compte des travaux supplémentaires suivants : Incorporation en tête d'une cornière en acier galvanisé. Fourniture et pose de butée de quai caoutchouc, Marquage au sol sur enrobé pour guidage véhicule livraison, Traitement des déchets en centre agréé. (Devis précédent présenté et accepté le 15 mars pour 6715,80€)	ZENITH	9 453,06 €	
3	DRFIP	Installation d'une fontaine à eau			
2	DRFIP	Mesures d'empoussièrerie complémentaires suite aux travaux de changement des menuiseries extérieures (comptage des fibres courtes notamment). Dans le cadre d'une démarche qualité, nous souhaitons faire des mesures d'empoussièrerie en parallèle du chantier. Ces mesures sont indépendantes de celles réglementaires de l'entreprise. Premier devis reçu -Négociations possibles – autres devis en attente.	ITGA	25 200,00 €	nouveau devis
6	ENFIP	Installation électrique bâtiment B (bureau des professeurs)	AMARAL	2 040,00 €	
6	ENFIP	Installation électrique bâtiment B – cablage (bureau des professeurs)	AMARAL	8 352,00 €	
7	DRFIP	souls ergonomiques – 50	LYRECO	1 978,80 €	
7	DRFIP	fauteuil grand poids (aménagement de poste)	UGAP	223,64 €	
7	DRFIP	fauteuils ergonomiques – 5	UGAP	2 944,62 €	aménagement de postes
7	DIRCOFI	souris et claviers (télétravailleurs)	UGAP	2 337,67 €	
TOTAL				84445,86	

❑ Questions diverses

- Un problème budgétaire s'est fait jour sur la rénovation des locaux des Douanes à BLAGNAC, suite à l'augmentation des coûts de matériaux et un petit surcoût lié aux recommandations de l'ISST. Le Président propose de geler une enveloppe de 25 000 € jusqu'à fin juin pour un co-financement entre le CHSCT et cette Direction.
- Une motion a été votée à l'unanimité des représentants des Personnels en séance, pour le financement sur les crédits de la DGDDI d'un stage de conduite rapide sur réseau dégradé en faveur de ses agents de surveillance qui en feraient la demande.
- Une autre motion des représentants des Personnels a été votée à l'unanimité en séance, sur une demande de transmission aux membres du CHSCT du rapport de la psychologue des Douanes relatif au site d'AX LES THERMES dans un délai de deux mois

La séance a été levée à 18 heures 30.

Prochaine séance le 5 JUILLET 2022 à 9 heures

Les élu.e.s de Solidaires Finances au CHSCT de Haute-Garonne