

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL HYGIENE ET SECURITE DU 25/09/13

Après avoir lu notre déclaration liminaire, principalement axée sur la réussite de nos états généraux (cf. [pièce jointe](#)), nous avons abordé un ordre du jour particulièrement dense.

A titre liminaire, nous demandons qu'un relevé de conclusions rapportant les débats et les interventions de chacun soit rédigé.

INTERVENTIONS EN ESPACES CONFINES DANS LE CADRE DE LA FOUILLE DES NAVIRES

En préambule sur ce dossier la CGT intervient sur plusieurs points :

- Tout d'abord nous nous félicitons du retour de ce dossier à la DG puisque le dernier groupe de travail consacré aux espaces confinés datait du 30/03/10. Et nous constatons des évolutions positives notamment sur le guide des procédures qui a été largement amendé même si des points restent à éclaircir ;
- Nous regrettons l'absence du formateur de l'ENBD qui nous semble être la personne, et de loin, la plus compétente pour répondre à nos questions techniques ;
- Nous demandons expressément, puisqu'il s'agit d'une nouvelle mission, que le dossier soit présenté lors d'un CTR. D'autant plus que la CGT demande depuis le début un élargissement du débat sur cette mission douanière que nous devons pérenniser et renforcer sur toutes les façades maritimes y compris les territoires ultra-marins : régimes horaires, doctrine d'emploi, compétence territoriale, reconnaissance professionnelle et financière, équipements, synergie avec les autres brigades, etc

La DG admet que le spécialiste de l'ENBD aurait pu être là mais qu'il était malheureusement indisponible car en train de former les volontaires de la brigade de Dunkerque à cette nouvelle mission précisément.

La DG nous confirme par ailleurs qu'un point sera fait au prochain CTR sur cette nouvelle mission et dans l'optique de la pérenniser. A suivre...

Une note de lancement de ce qui nous est présenté comme une « expérimentation » sera lancée en fin d'année pour un commencement des opérations au 1^{er} semestre 2014. Douze agents de la BSI de Dunkerque officieront sur une zone limitée (ports de Dunkerque et Calais).

Au terme d'une formation (en cours) particulièrement exigeante, les agents obtiendront une habilitation (et non une qualification « diplômante ») à la fouille des espaces confinés. D'ores et déjà, la DG déclare avoir acheté le matériel nécessaire pour un montant de 130.000€.

La DG a confirmé qu'une rétribution financière, actuellement à la décision du Ministre, serait accordée aux agents habilités à la fouille des espaces confinés calquée sur celle des plongeurs (ACF d'environ 400€ pour 12 espaces confinés effectués, exercices compris). Ce nombre de missions est impératif : un agent qui n'aurait pas fait ses 12 visites d'espaces confinés sur 12 mois se verrait retirer son habilitation.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels sera réévalué et examiné par le CHSCT du Nord pour prendre en compte cette nouvelle mission et les risques qu'elle représente. Les documents de travail et le guide des procédures seront portés à la connaissance de ses membres. La CGT a demandé à ce que la **liste de matériel de secourisme** qui doit monter à bord figure en annexe du guide des procédures. Accord de la DG.

Concernant les visites médicales, nous demandons pourquoi les agents habilités ne pouvaient pas bénéficier d'une visite chez un médecin spécialiste des gens de mer. Laisant entendre que les Affaires Maritimes n'avaient pas répondu à ses sollicitations, la DG a décidé que ces visites se feraient finalement chez un médecin agréé par l'Administration - dont on ignore la spécialité - ce qui ne nous satisfait pas vraiment.

.../...

.../...

La CGT a rappelé que, par le passé, une note interdisait les espaces confinés des navires aux personnes non-habilitées pour des raisons évidentes de sécurité (rappelons que deux douaniers anglais sont décédés lors d'une fouille de navire). **Nous demandons officiellement qu'un rappel de cette interdiction soit fait dans toutes les unités.** La vie des douaniers dans l'exercice de leurs missions n'a pas de prix. La DG s'engage à faire un rappel.

Pour conclure, la CGT regrette que les engagements qui avaient été annoncés aux agents du Havre n'aient été que de piètres promesses qui ont déstabilisé et démotivé les collègues, pourtant volontaires depuis le début. Le représentant de la DG nous a alors répondu : « ces engagements passés étaient inconsidérés »... Si on ne peut pas avoir confiance dans la parole d'un directeur...

Nous notons avec satisfaction que l'administration a prévu de « remplir les obligations de consultation en la matière » (CHSCT 59, CHSCTM, CTR). Même s'il ne s'agit avant tout d'un respect formel des procédures (que nous approuvons), encore à contre-temps, c'est un véritable progrès.

PRISE EN COMPTE DES FACTEURS DE PENIBILITE

L'article 60 de la loi n°2010-1330 du 09/11/10 portant réforme des retraites a introduit dans la partie du code du travail applicable à la Fonction publique de l'Etat **une obligation de prévention et de traçabilité des expositions à des facteurs de risques professionnels** liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (dits facteurs de pénibilité).

Cette nouvelle obligation, qui fait actuellement l'objet de discussions en CHSCT ministériel, vise à la fois à prévenir certaines expositions et à les tracer. C'est une obligation de l'employeur.

Au delà des craintes que peuvent susciter ces nouvelles dispositions concernant l'impact de ce recensement à la fois sur les futurs critères de pénibilité reconnus pour faire valoir nos droits à la retraite et sur les futures réformes des retraites, la CGT estime que ce point à l'ordre du jour ne doit en aucun cas être décisionnel, en particulier dans un groupe de travail informel. D'autant plus que les premiers tableaux présentés par la DG pour lister les « métiers » présentant certains critères de pénibilité sont pour le moins minimalistes... (ex : seuls les agents des BHR font de la manutention manuelle...). La DG tenterait-elle de minimiser les risques professionnels ?

A la demande de toutes les organisations syndicales présentes, la DG nous accorde qu'aucune décision ne sera prise de manière hâtive et nous donne par ailleurs un délai supplémentaire pour présenter des listes plus fournies des fonctions douanières qui entrent dans les critères de pénibilité proposés par le ministère. Il s'agit bien pour la CGT de mesurer le travail réel dans toutes ses dimensions (et non le travail prescrit). Le sous-directeur reconnaît que ces listes ne seront pas figées et ne voit pas d'inconvénient à ce qu'elles fassent l'objet d'une « clause de revoyure ».

PROJET DE MESURE DE L'EXPOSITION AUX GAZ TOXIQUES PRESENTS DANS LES CONTENEURS MARITIMES

La CGT qui porte ce dossier depuis plusieurs années se félicite que la DG prenne en considération cette problématique.

L'idée du jour de la DG est de présenter un « projet de mesure de l'exposition aux gaz toxiques présents dans les conteneurs maritimes » dont le financement sera demandé au CHSCTM.

La CGT revient sur les engagements pris, en audience ministérielle, par l'administration de consulter son réseau d'attachés douaniers en Europe et dans le monde sur les pratiques et réglementations en la matière. La DG nous répond qu'elle n'a pas eu de retour... Nous espérons vivement que ce « retour » sera intervenu lors de notre prochaine rencontre.

La CGT rappelle aussi que les mesures de prévention prises en 2010 sont toujours provisoires et qu'il est grand temps de trouver des solutions pérennes pour protéger la santé des agents.

.../...

.../...

Notons que la CGT, grâce à ses structures syndicales interprofessionnelles, a conduit ces derniers mois des actions¹. En effet, le problème dépasse largement le cadre douanier et nous nous félicitons que dans de nombreuses entreprises de logistique ainsi que chez les travailleurs portuaires les CHSCT aient été saisis et des mesures de protection ainsi prises.

La DG présente donc son projet de mesure d'exposition **après application des mesures de prévention prescrites...** qui nous laisse pour le moins perplexes :

- nous ne comprenons pas l'intérêt de faire un appel d'offre pour trouver un prestataire alors que la CGT a commencé à travailler avec l'INRS et la CARSAT Normandie sur des mesures d'exposition et nous les avons emmené avec nous à Rotterdam pour affiner leurs recherches ;
- Nous demandons à voir le cahier des charges de cette étude pour savoir comment elle sera menée et sur quels critères se fera la sélection du prestataire ;
- nous demandons à ce que les représentants du personnel du Havre, élus en CHSCT, soient présents au cours des différentes phases d'étude, ainsi que le médecin de prévention, des douaniers, etc. ;
- nous demandons pourquoi les représentants du CHSCT 76 n'ont pas été prévenus de cette étude.

D'ores et déjà, la lecture des quelques éléments fournis sur cette étude ne nous satisfait pas : les mesures de l'exposition aux gaz toxiques ne se feraient qu'après ventilation de 30 minutes ! Or, nous savons tous que ce délai n'est quasiment jamais respecté par les douaniers.

De même, il est écrit dans les documents ministériels que les douaniers n'ont pas vocation à entrer dans les conteneurs : c'est bien mal connaître les missions douanières, les pratiques de dépotage, les tranchées faites lors des visites (qu'on peut d'ailleurs visionner dans les reportages télévisés), etc.

Donc oui les douaniers entrent dans les conteneurs !!! Et les mesures d'exposition doivent en tenir compte !

Ne pas tenir compte de cette réalité, signifierait, de notre point de vue, que la DGDDI entend sciemment minimiser ce risque d'exposition ce qui revient à enterrer ce dossier... nous ne pouvons l'imaginer !

Enfin, il n'y a pas que les conteneurs ouverts au Havre qui présentent un risque. Tout conteneur ouvert, une première fois ou non (les gaz se reconstituent après fermeture), peut être contrôlé à la circulation ou à son arrivée dans une entreprise ou un entrepôt.

La CGT signale la négociation au niveau international d'un « code des bonnes pratiques » (*code of practice*)² pour les contrôles des conteneurs OMI/OIT/CEE-ONU qui est directement inspiré de la réglementation néerlandaise actuellement en vigueur.

La DG nous annonce à cette occasion son projet d'un **espace dédié à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sur Aladin** dans lequel figureront toutes les notes relatives à la prévention et aux mesures transitoires.

DEPLOIEMENT DE L'OUTIL DUERPAP (DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET PLAN ANNUEL DE PREVENTION)

L'application DUERP PAP sera consultable via Alizé, le site du ministère. Un forum DGDDI destiné aux assistants de prévention a été mis en place.

La campagne d'évaluation des risques professionnels vient d'être lancée (NA du 11/09/2013) et les risques seront intégrés directement en ligne par les chefs de service qui ont été formés.

Nous demandons à ce que les syndicats soient destinataires de la note technique et soient, à l'avenir, informés du lancement de la campagne annuelle d'évaluation et reçoivent les documents y afférents. Un accord de principe nous est donné.

.../...

¹ Action du 12 février 2013 : <http://www.cgt.fr/Sante-au-travail-et-sante-publique.html>

² Ce guide n'est pas contraignant mais formulé de telle façon que ses prescriptions puissent facilement être transposées dans le droit interne des États : <http://www.unece.org/trans/wp24/guidelinespackingctus/intro.html> (*uniquement en anglais*)

.../...

Tous les acteurs hygiène, sécurité et conditions de travail devraient recevoir une formation. Nous soulignons qu'il nous semble indispensable que les responsables syndicaux locaux (qui parfois siègent en CHSCT, mais pas nécessairement) qui ont vocation à participer au groupe de travail formé autour du chef de service (DI / DR) pour évaluer les risques professionnels et élaborer le PAP soient également formés. La DG ne voit pas d'inconvénient à leur ouvrir ces formations au niveau local.

QUESTIONS DIVERSES :

- L'engagement ministériel d'octobre 2011 (repris dans le Plan ministériel pluriannuel SSCT 2012-2014 – Action 5-2) de tenir, une fois par an, un **Comité technique débattant des questions d'hygiène et de sécurité** est rarement tenu au niveau local et pas du tout au niveau central (aucun CTR sur cette thématique). La DG justifie cette carence par l'usage que font, selon elle, les représentants du personnel des CHSCT. Elle estime en effet déplacées les demandes d'expertise externe et autres mises en œuvre des droits des représentants du personnel aux fins de protéger la santé physique et mentale des agents. La CGT est intervenue en dénonçant fortement le procès d'intention qui est fait aux représentants du personnels dont les demandes d'expertises ne visent qu'à réaliser un diagnostic partagé d'évaluation des risques professionnels et à obtenir toutes les préconisations utiles à l'occasion de réformes profondes de processus et d'organisation. Nous nous étonnons que cette volonté d'expertise neutre prônée par l'administration pour la mesure des gaz toxiques (cf. *supra*) ne soit plus de mise dès lors qu'il s'agit d'examiner l'impact des restructurations et « réingéniéries » en tous genres sur la santé des agents...
- **Cas de plombémie chez les moniteurs de tir** : même si les munitions utilisées en douane ne contiennent pas de plomb, le problème se présente dans les cas de stands de tir fermés (et mal ventilés) dans lesquels s'exercent des tireurs extérieurs qui, eux, utilisent des cartouches contenant du plomb. La sensibilisation des acteurs sera renouvelée. Les stands seront examinés mais la difficulté à trouver des stands de tir est soulignée. A la question de la nature des examens médicaux destinés aux moniteurs de tir, nous n'obtenons pas de réponse...
- **Problèmes de sécurité avec le SIG SAUER** : l'engagement pris par la DG lors de l'audience bilatérale du 27/03/13 n'est pas respecté puisque seules les armes en dotation collective seront vérifiées. La réponse faite à notre dernière lettre (juin 2013) est très incomplète (calendrier, liste des incidents, armes retirées) et le refus de procéder à la vérification systématique des armes par ressuage ainsi que le préconise l'APAVE, organisme mandaté en qualité d'expert par l'administration suite à l'incident de janvier, est incompréhensible. La DG envisagerait-elle de demander une contre-expertise pour se délier de cette recommandation ? Apparemment non : elle admet que la réponse écrite qu'elle a apportée n'est pas satisfaisante et s'engage à la compléter...
- la CGT réitère sa demande **d'étude ergonomique Delt@ + ICS** sur les plateformes où une veille exclusive est pratiquée pendant 7 à 12 heures d'affilée. La DR du Havre a fait une demande auprès de l'ergonome restée à ce jour sans réponse. La CGT insiste. La DG confirme que c'est en cours et que c'est une question de temps...
Nous souhaitons par ailleurs qu'un état d'avancement des mesures prises suite aux préconisations qui avaient été faites lors de la première phase d'étude ergonomique de Delta de 2011 soit établi et présenté. Accord de la DG.
- Nous profitons d'aborder ce point pour dénoncer le **développement proliférant d'applications informatiques**. Cette multiplication crée de la souffrance au travail et de nombreuses incompréhensions sans compter que ces évolutions technologiques qui ont une incidence sur les conditions de travail des agents devraient (ou auraient dû) être débattues en CT et CHSCT ce qui n'est jamais le cas. Nous souhaitons qu'un point soit fait sur cette question lors de la prochaine réunion du GT HSCT en présence d'un représentant de la sous-direction C. Accord de la DG
- la CGT demande où en est sont les formations qui devaient être mises en place dans le cadre de la **généralisation des contrôles dynamiques**. Pas de réponse immédiate... mais l'engagement d'en fournir une rapidement.

.../...

.../...

- la CGT demande où en est **l'équipement des motards**... la DG nous demande : vestiaire ? radio ? moto ? La liste est longue en effet des dysfonctionnements pour l'équipement de ces spécialistes éprouvés par des accidents graves voire mortels. Nous nous concentrons sur la question des liaisons radio. La DG annonce qu'un nouveau système est en cours de test. Des motos (BMW et Yamaha) ont été équipées de systèmes de communication (GSM [longue portée] +DMR [courte portée]) et qu'une réunion a eu lieu 15 jours plus tôt avec un groupe motards, les fabricants de motos ci-dessus et la société COMUFRANCE (équipementier systèmes de communication). Visiblement les représentants du personnel étaient en option (non retenue !). Nous avons demandé le compte rendu de cette réunion mais il n'avait pas encore été fait.

Il semblerait que le système pressenti permette de communiquer en longue distance, entre motards, avec l'ensemble du dispositif et sans lâcher le guidon. Des brigades – on ne saura pas pendant la réunion lesquelles - testent ce nouveau dispositif. La CGT demande que la fiche-type d'évaluation, le compte-rendu de l'évaluation qui sera faite de ces tests, le CR de la réunion et la synthèse du cahier de charges soient communiqués aux représentants du personnel. Accord de la DG

Pour conclure, la CGT a insisté lors de sa déclaration liminaire pour obtenir un comité technique de réseau dédié à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, à l'instar de ce qui se pratique dans certaines DI. Le représentant de la DG a fait alors du chantage : « *OK mais faudra arrêter d'instrumentaliser le nouveau décret* »...

Voilà déjà deux fois que la DG nous fait part de son exaspération devant « *les attitudes partisans des représentants du personnel dans certains CHSCT* » (*sic*) tout en reconnaissant que, pour l'administration confrontée aux nouvelles exigences résultant des décrets réformant les CT et CHSCT « *le déclenchement avait été difficile* »...

De notre point de vue, il n'y a pas eu que le déclenchement qui ait été difficile et le chemin est encore long pour que l'administration fournisse des projets dignes de ce nom, évalue les risques professionnels en amont ainsi qu'elle le doit et adopte une méthode de travail transparente et ouverte au débat contradictoire.

Pour l'heure, nous pouvons seulement répondre que nous ne faisons qu'appliquer la loi, et que celle-ci s'impose à tous !

Eh oui, il faudra s'y faire : tout projet de réorganisation, de restructuration, de changement de régime ou d'horaires de travail, de nouvelle organisation, de fermeture de site ou de brigade, d'introduction de nouvelle technologie, bref, toute modification susceptible d'avoir un impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des agents doit faire l'objet d'un avis en CHSCT. Et chaque jour, la jurisprudence vient rappeler cette évidence... C'est comme ça !

Et heureusement, parce que, dites donc, si les agents vont si bien que cela, comment se fait-il que depuis plus d'un an les résultats de l'observatoire interne n'aient pas été communiqués ni mis en ligne alors précisément qu'ils devaient s'enrichir de questions HSCT (action 2 du plan SSCT2012-14) ?

Alors que nous sommes quotidiennement face à des collègues tout à tour désespérés, démotivés, anxieux, aigris, dégoûtés, abattus, malades de leur travail, nous jouons pleinement notre rôle lorsque nous demandons que les réformes ne se fassent pas au prix de la santé physique ou mentale des agents.

Et quand les représentants du personnel n'ont pas suffisamment d'éléments pour émettre un avis éclairé, ils font usage du droit à l'expertise agréée externe - et si on ne leur en laisse pas le choix du fait d'une obstruction dogmatique et bornée, ils recourent à l'Inspection du travail.

C'est la loi... et visiblement la loi dérange la DG. A bon entendeur... !