



COMPTE RENDU DU GT CHSCT DU 14/12/2012

**Ou comment, quand on ne maîtrise plus rien,
on s'en remet au « bon sens » (et aux grands penseurs) !**

Les représentants du SNAD-CGT, au travers leur déclaration préalable (voir site), dénoncent le fait que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ne figurent pas vraiment parmi les préoccupations majeures d'une direction générale qui semble avoir oublié qu'elle est tenue de tenir un CT annuel dédié à ces questions et de produire annuellement un bilan social sur le sujet.

En réponse à nos remarques, le sous-directeur a, comme lors du COPIL de novembre, professé son aversion pour la « bureaucratie », le « dogmatisme » et la « technocratie », plaçant la réunion sous les auspices d'un bon sens dont on sait que c'est la chose du monde la mieux partagée*...

L'essentiel des discussions a porté sur la définition des termes employés et la rectification d'un certain nombre de contre-vérités, tant il est vrai que (en référence à l'avant-propos de M. Blanc, sous-directeur) « *la logique du révolté (...) est de s'efforcer au langage clair pour ne pas épaissir le mensonge universel* ».

1- Calendrier d'élaboration des DUERP et PAP

Le recensement annuel des risques professionnels s'effectuera désormais (et cela dès 2012 pour 2013) en fin d'année N-1 pour présentation au CHSCT au 1er trimestre de l'année N. Il s'agirait d'une modification notable par rapport à la pratique dans la plupart des directions. Cependant, **contrairement à ce que prétend l'administration, cette modification du calendrier n'a rien à voir avec le futur déploiement du SI (système informatisé) DUERP (système informatisé) qui n'est qu'une évolution technique.**

La CGT souligne l'absence de réflexion à la DGDDI sur cette question depuis la mise en place du DUERP en 2008/2009.

Une réelle préoccupation en la matière aurait dû conduire, depuis lors, à des mises à jour annuelles permettant, suivant la méthodologie ministérielle :

- 1- le recensement des risques ;
- 2- leur cotation lors d'un groupe de travail au niveau régional ;
- 3- l'édition des DUERP et PAP qui doivent être conjointement adressés au CT (pour info) et au CHSCT (pour avis).

Les demandes de financements dans le cadre du programme de prévention du CHSCT peuvent être formulées dans ce cadre.

Ainsi nous ne pouvons que saluer le fait que ce nouveau calendrier s'attache à respecter la nécessaire cohérence entre l'élaboration du PAP et les

* Ainsi que le définit Descartes qui souligne non sans ironie que « chacun pense en être si bien pourvu, que ceux même qui sont les plus difficiles à contenter en toute autre chose, n'ont point coutume d'en désirer plus qu'ils en ont », !

programmes d'intervention des CHSCT. Nous regrettons cependant que cette analyse, pour être de « bon sens », soit pour le moins tardive... et bien peu spontanée car elle émane directement du Ministère.

Autre sujet de mécontentement : ce calendrier applicable dès 2012 est présenté bien tardivement et dans une totale impréparation.

Ainsi, alors que la mise en place des conditions nécessaires à la mise à jour des DUERP aurait dû être recherchée depuis septembre 2012, rien n'a été impulsé et les chefs de service (qui n'ont parfois jamais été formés au DU et à sa méthodologie) doivent réaliser une mise à jour des DU, parfois dans un contexte totalement modifié et des délais très courts.

Si le souhait était d'obtenir un document de qualité, on peut sans grande crainte de se tromper dire qu'une fois encore on obtiendra un catalogue papier peu exploitable.

C'est d'autant plus regrettable que lorsqu'une administration a des ambitions et veut s'en donner les moyens, elle y parvient ainsi que l'atteste la note d'organisation de la campagne DUERP à la DGFIP qui dès septembre 2012 organisait le recensement des risques avec un souci d'aide aux services qu'attestent les *vademecum*, questionnaires et outils élaborés pour la circonstance et dont la CGT remet un exemplaire aux représentants du bureau A3.

Nos attentes en matière de (bon) sens pratique sont grandes. La DG saura-t-elle y répondre ?

2 - La question des assistants de prévention délégués

Les représentants du personnel CGT contestent l'organisation du réseau de prévention, tel qu'il a été décliné à la DGDDI sans aucune concertation. En effet, celui-ci n'est pas conforme au décret 82-453. C'est d'autant plus dommage que ce décret est parfaitement adapté à l'organisation douanière pour peu qu'on veuille le lire convenablement c'est à dire sans le faire rentrer aux forceps dans le schéma mental d'une DGDDI qui voulait placer les CHSCT au niveau interrégional.

Sur la forme, la disposition d'organisation prise par la direction générale dans sa note administrative du 15 juin 2012 n'est pas légale en ce sens **qu'elle n'a fait l'objet d'aucun avis au comité technique de réseau alors que, s'agissant d'une note d'organisation, l'article 34 du décret 2011-184 le commande.**

Sur le fond, la note du 15 juin ne respecte pas les dispositions du décret 82-453 et est, de ce fait, illégale.

En effet, si le poste de conseiller de prévention figure dans le décret il n'est absolument pas prévu que ce poste soit créé au niveau d'une direction interrégionale ainsi que le soutient l'administration.

Le réseau tel qu'il est conçu dans le décret 82-453 (article 4) est en effet le suivant :

- L'assistant de prévention est le niveau dit "de proximité" du réseau des agents de prévention. Compte tenu des missions qui lui sont dévolues à

l'article 4-1 du décret, il apparaît bien que ce positionnement de proximité est fondamental si l'administration est réellement attachée à l'efficacité (l'efficience ?) du dispositif ;

- Dans les cas où l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale le justifie, il est possible de créer un poste de conseiller de prévention qui a un rôle de coordination des différents assistants de prévention (article 4).

Assistant et conseiller de prévention relèvent d'un même CHSCT et il n'y a pas de niveau supra CHSCT dans le décret.

Plusieurs remarques, complémentaires mais non marginales :

- En faisant le choix bien souvent de positionner l'assistant de prévention au niveau du SGR des directions régionales, majoritairement en la personne du secrétaire général lui-même, l'administration des douanes méconnaît totalement le rôle et la compétence des assistants de prévention tels que défini dans le décret 82-453 et au titre desquels la proximité doit être l'une des qualités premières. Est-ce là faire preuve de "bon sens" ?

C'est la raison pour laquelle la CGT, tout comme les autres OS, revendique une fonction AP à 100% (éventuellement fragmentée sur plusieurs AP lorsque les conditions de l'article 4 existent manifestement, ce qui est le cas pour nombre de DR DGDDI).

- Les représentants du personnel CGT soulignent, non sans ironie, que la direction générale fait le choix d'un positionnement sans grande pertinence dans les SGR (indépendamment des qualités professionnelles des secrétaires généraux qui ont maintes autres missions) comme si ce poste qui n'est pourtant que "le niveau de proximité des agents de prévention" ne pouvait être tenu que par un cadre supérieur administratif.

Encore une fois, la DGDDI se singularise, et pas dans le bon sens !

A cet égard, il aurait été intéressant que ce positionnement fasse l'objet d'une évaluation par les agents, les acteurs de prévention, le chef de service. Nous ne pouvons que regretter que l'administration des douanes ait manqué une occasion pour repérer les bonnes pratiques et les généraliser. N'était-ce pas une question de bon sens ?

- Si la fonction de « coordonnateur interrégional hygiène et sécurité » positionnée auprès du directeur interrégional a une pertinence, il ne peut en aucun cas s'agir du conseiller de prévention qui, ainsi que précisé à l'article 4 du décret 82-453, est positionné auprès d'un CHSCT donné.

Autant la création d'un poste de coordonnateur interrégional HSCT peut être appréciée comme une volonté politique de notre administration de conforter la dimension HSCT, autant nous sommes totalement opposés à ce que cela s'opère aux dépens de la création du réseau opérationnel HSCT (que nous qualifierions « de bon sens ») prévu par le décret.

- La CGT n'est pas dupe : ce schéma avait été conçu à l'époque où la douane espérait des CHSCT au niveau interrégional (voire des CHSCT interrégionaux purement douaniers).

L'action déterminée des fédérations syndicales a permis de maintenir une proximité relative à ces instances en les positionnant au niveau des directions régionales. Nous soulignons que c'est un moindre mal mais que pour nous le

positionnement départemental demeure le plus approprié pour jouer pleinement le rôle de détection et de prévention des risques professionnels et réagir en situation d'urgence. Qu'en pensent les esprits de bon sens ?

Le coup de force de l'administration des douanes ayant échoué, on aurait pu attendre à ce qu'elle sache s'adapter, qualité qu'elle demande bien souvent à ses agents ! Cependant, signe d'une certaine absence de flexibilité mentale, l'administration des douanes a persévéré dans la mise en place d'un réseau qui n'est pas conforme au décret 82-453 qu'elle cherche à faire passer de force en restant sourde aux remarques étayées des représentants du personnel. Ou quand rigidité mentale et exercice du bon sens ne font pas bon ménage !

A moins que l'administration ne nous manifeste par cette obstination le schéma organisationnel qu'elle se fixe à moyen terme, anticipant la disparition pure et simple des directions régionales... Mais précipitation et bon sens s'accordent tout aussi mal et il ne sert à rien de vouloir brûler les étapes !

- Pour la CGT il n'est pas admissible que des postes d'assistants de prévention délégués (ou « correspondant de l'assistant de prévention » nouvelle dénomination proposée = on ne change rien au fond et on change juste le nom) soient établis alors qu'ils ne sont aucunement prévus par le décret.

Le besoin de proximité existe par définition pour la mission d'agent de prévention de proximité (articles 4 et 4-1 du décret) et c'est bien à ce niveau-là que doit se positionner l'assistant de prévention de plein exercice ainsi que prévu par le décret. N'est-ce pas une question de bon sens ?

- Enfin, que la DG qui est "accro" aux référentiels en tous genres et pratique les OFN à haute dose propose de créer des postes de « correspondants de l'assistant de prévention » dont la charge sera d'effectuer tout le travail d'un assistant de prévention, sans en avoir ni le titre, ni le statut, ni la reconnaissance et pour lesquels une lettre de mission serait "facultative", voilà qui est non seulement hors du sens commun, mais totalement inacceptable !

Si l'administration ne se saisit pas de l'occasion offerte par le décret et fait le choix d'éloigner (ou de maintenir éloignés) les assistants de prévention, ce sera à elle d'en assumer les conséquences en termes d'efficacité et en cas d'atteinte à la santé des agents.

La DG saura-t-elle faire preuve du bon sens qu'elle réclame à ses interlocuteurs ?

3- Articulation CT / CHSCT

Qu'il s'agisse de l'annexe 5 juin de la note 120773 du 9 octobre 2012 ou de la fiche technique remise aux représentants du personnel à l'occasion du groupe de travail du 14 décembre 2012, l'administration des douanes essaie d'encadrer la complémentarité entre les deux structures afin de réduire leur capacité d'intervention sur les dossiers de réorganisation et leur rôle de protection des agents.

En effet, cette protection accrue des droits des agents résulte des modifications combinées des CHS qui sont devenus CHSCT (et ont acquis

une compétence sur les "conditions de travail") et des CTP devenus CT. Désormais, les CHSCT qui ne devaient antérieurement être saisis en cas de réorganisations et déménagement que sous le seul angle de l'hygiène et de la sécurité (ce qui était d'ailleurs bien trop rarement le cas !) deviennent compétents sur toutes les conditions de travail (organisation du travail environnement physique aménagement des postes de travail durée et horaire de travail aménagement du temps de travail nouvelles technologies) et peuvent émettre des avis défavorables au regard de l'impact des modifications sur les conditions de travail, émettre des recommandations, faire appel à une expertise externe.

Dans les nouveaux comités techniques, l'administration ne prenant plus part au vote, un avis défavorable peut être rendu sur les projets de réaménagement ou de réorganisation ce qui n'était jamais le cas précédemment, l'administration obtenant systématiquement, dans le cas le plus défavorable pour elle, un partage des voix qui équivalait à un avis rendu. Désormais, la procédure qui veut que les représentants du personnel soient consultés préalablement à tout projet implique que ces derniers doivent être suffisamment informés pour donner un avis éclairé et suffisamment amendable pour que la consultation ne soit pas de pure forme.

Dès lors, l'administration devra systématiquement fournir des projets précis, écrits et remis suffisamment à l'avance pour que les représentants du personnel puissent se prononcer. Elle devra également proposer différentes hypothèses et répondre aux observations des représentants du personnel en termes d'avantages et d'inconvénients escomptés.

C'est la raison pour laquelle l'administration loin de s'engager à améliorer la qualité des dossiers fournis aux représentants du personnel se focalise sur la rédaction de l'article 57 du décret 82-453 et cherche à définir, avec les représentants du personnel, ce qu'il convient d'appeler "projet important" en arguant que les représentants du personnel feraient en CT une interprétation abusive des textes et en lançant un émouvant appel à la responsabilité (et au « bon sens » !) des représentants syndicaux.

Or, il n'est pas question pour la CGT de définir de manière consensuelle les cas dans lesquels la saisine préalable du CHSCT serait requise. Celle-ci est en effet de mise dès lors qu'une décision d'organisation, d'introduction de nouvelles technologies ou méthodes de travail peut avoir un impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail d'un être humain. Car c'est d'humain que nous parlons et non d'abstrait ETPT. A charge pour le CHSCT d'en délibérer.

Conduire une démarche de réforme en conformité avec l'esprit de la loi, voilà qui nous paraît relever du simple « bon sens » !

4- Lettre de mission des secrétaires des CHSCTS

Sur ce point encore, nous avons rappelé que, alors que le décret se prête parfaitement à l'organisation DGDDI, pour les directions à maillage local (DNRED/SNDJ DRGC) notre administration avait fait le choix d'un assistant de prévention au niveau central, c'est à dire sans aucune proximité alors que le décret recommande des AP de proximité et un CP de coordination au niveau du CHSCTS.

Nous apprécions que ce projet de lettre de mission soit soumis à l'avis préalable du CHSCTM compétent en la matière, **tout comme il devra être présenté en CTR**. Nous notons un progrès puisque cela n'avait été le cas d'aucune des lettres de missions annexées à la note du 15 juin 2012.

5- Fiche technique sur les infections.

Tout en saluant la démarche, nous avons pointé **qu'une fois encore l'administration ne saisissait pas préalablement le CHSCTM qui est l'IRP compétente pour les questions d'Hygiène, sécurité et conditions de travail dans notre administration. En effet, sur les projets d'instructions relatives à ces matières, l'article 60 du décret 82-453 fait obligation d'en demander l'avis au CHSCT.**

La mention systématique du port des gants nous a fait poser la question de la qualité des EPI fournis, de leur résistance lors des fouilles et de l'utilité qu'il y aurait à sélectionner au niveau central les types de gants adaptés. Le principe suivant lequel les EPI ne doivent pas être financés par les CHSCT locaux comme c'est souvent le cas a été rappelé.

Nous avons également insisté sur le fait que des financements exceptionnels CHSCT obtenus au titre de l'exemplarité pour des EPI ou matériels innovants doivent faire systématiquement l'objet d'une évaluation afin de capitaliser les expériences. C'est une simple question de bon sens !

Questions diverses :

⤴ Les gaz toxiques dans les conteneurs : la CGT rappelle que des instructions en vigueur sont toujours des instructions transitoires et demande qu'un protocole pérenne soit mis en place et que les mesures de sécurité fassent l'objet d'une note de service.

A cet égard, nous saluons le travail effectué par l'assistant de prévention du Havre (qui, ce n'est pas insignifiant, est à 100% sur cette mission) avec le soutien du directeur régional, pour sensibiliser les agents à ce risque, notamment au travers de la projection d'un film. Ce film, outil mis à la disposition par la CGT, a le mérite de sensibiliser les collègues à la problématique des risques liés à l'exposition des gaz toxiques et la nécessité de se protéger lors des contrôles, et apporte quelques solutions sur les outils de mesure de ces gaz et les formalités administratives qui pourraient être mises en œuvre.

Messieurs Blanc et Rubler semblent s'accorder sur l'importance du problème et pensent pouvoir nous donner des nouvelles informations (fiche technique d'information et de sensibilisation à l'attention de tous les douaniers) au prochain groupe de travail national (1^{er} quadrimestre 2013).

⤴ Espaces confinés : la CGT dénonce avec force la pression qui a été une nouvelle fois mise sur les agents de la BSEN du Havre concernant la dernière partie de la formation à cette nouvelle mission. Les méthodes utilisées par l'administration sont impensables.

M. Blanc ajoute qu'il n'aurait pas été inconcevable que les agents qui ont refusé cette formation puissent faire l'objet d'une procédure disciplinaire. La CGT considère ces propos comme une provocation et fait un petit rappel

historique des évènements depuis la relance du dossier en 2009. Rappelant que nous ne sommes plus à quelques semaines près et que l'urgence est de désamorcer le conflit, la CGT demande à nouveau un groupe de travail sur cette mission à la Direction Générale.

En effet, cette mission ne souffrira d'aucune approximation et les contours exacts doivent être éclaircis (vote de la définition, de l'implantation, du régime de travail et de la compétence territoriale de la nouvelle mission, vote du protocole de sécurité, informations sur l'aptitude physique requise, le suivi médical, l'indemnisation, la formation initiale et continue des agents, etc.).

⤴ La DI de Dijon a décidé de réunir le bureau des Douanes et la BSI de Dijon sur le site de « Dallas ». Un ergonome a été mandaté par notre administration et aurait proposé deux scénarios mais le DI aurait pour sa part ficelé un autre projet sans tenir compte des préconisations de cet expert. A défaut d'explication, il semblerait qu'un recadrage soit en cours. Nous demeurons attentifs à ce dossier.

⤴ Suite au problème de prise en charge de l'accessibilité sur les sites d'Orléans / Fleury, nous aimerions avoir une explication sur le fait que notre administration demande la prise en charge de 50% des travaux par le CHSCT 45 (coût éventuel 45000€) alors que le FIPHFP (Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) prévoyait de les prendre dans leur intégralité. La réponse du président est qu'il ne connaît pas le dossier. Cependant un membre de la parité administrative précise que le dossier sera évoqué lors du CHSCT-M du 18/12/2012.

La délégation du Snad CGT