

# COMPTE RENDU GT DUERP-PAP 2022/2023 DR DE LILLE

La campagne ministérielle DUERP PAP a été lancée le 1er décembre 2022 de manière allégée. L'assistant de prévention s'est rapproché des cadres de proximité afin de mettre à jour le Document Unique (DU).

Le groupe de travail s'est réuni ce jour. En préambule, le Directeur Régional a fait un point sur le climat actuel suite à la mort du jeune Nahel au niveau de la DR des HDF. Il n'y a pas eu de problèmes majeurs sur la DI des HDF en douane sur les agents, contrairement à la police et à la gendarmerie, ni au niveau des bâtiments -pensées pour Avignon et Paris Est.

Des consignes générales nationales ont été données ; d'abord vigilance pour les personnels avec une sécurisation « bâtementaire », pour les agents susceptibles de détenir une arme à domicile il n'y aura pas d'autorisation à titre exceptionnel, orientation du renforcement des contrôles à la frontière pour la sécurisation des flux, suspension des poursuites à vue, sécurisation des véhicules administratifs sérigraphiés, recherche de mortier et d'engins pyrotechniques dans le fret postal.

Pour la DR et la DI, il s'agit d'un positionnement sur les frontières, d'une coordination PAF sur Reckem, l'A22 et St Aybert, surtout à l'import (les belges sont mobilisés via le CCPD), pas de contrôle en zone sensible. Tous les matins à 10h, un point DI-DG est réalisé. La DG doit également faire le point vers 11h avec les représentants du personnel, ce jour.

Une organisation zonale est réalisée avec la préfecture, le CODT fait l'articulation avec les unités, les consignes données, avec l'appui chef d'équipe pour la fiabilisation des informations.

Après le constat de ces émeutes, le groupe de travail a pu commencer. Il s'agit de la dernière année où nous fonctionnons avec ces outils DUERP. Le déploiement de Prévacation devrait se faire l'année prochaine, avec non pas un intégration annuelle, mais au fil de l'eau. Espérons qu'elle puisse permettre d'être au plus proche des problématiques des agents.

## **Bilan des principales actions engagées suite aux 6 thématiques retenues de l'exercice précédent :**

### **Complexification du travail et des exigences liées aux objectifs.**

Ce sujet préoccupe grand nombre de nos collègues, il est d'ailleurs classé dans les risques psycho-sociaux. La piste explorée par la DR est la mise à disposition pour les agents, sur le site intranet de la DR, de fiches DOCOPS, synthétiques, reprenant des sujets globaux afin que les agents puissent maîtriser leur environnement. Bien que nous louons l'effort, et qu'en effet, il n'est pas toujours évident de situer pour un agent « qui fait quoi », il nous semble pourtant que la réponse est incomplète. Nous devons proposer des sujets à aborder sur ces fiches, n'hésitez pas à nous interpeller pour que nous puissions relayer vos demandes. A savoir que des fiches synthèses sur les renseignements particuliers sur les JO sur les HDF ; le terrorisme et sur le contentieux sont en cours.

### **Le télétravail.**

Comme pour le sujet précédent, la DR a souhaité réaliser des fiches de bonnes pratiques et d'instructions de base, afin de mieux aborder le télétravail. Elles devraient, elles aussi, être diffusées sur le site de la DR. Un travail mené au niveau DG est également en cours et donnera lieu à de nouvelles instructions cadres.

### **L'optimisation du parc automobile des unités de la surveillance.**

Des problématiques sur des véhicules sursollicités, pas forcément bien adaptées (taille, puissance, équipements spécifiques pour les EMC par exemple...). Un travail a été réalisé avec chaque brigade sur leurs besoins en terme de véhicules. Les fiches techniques qui en ont découlé ont été transmises au PLI-IMI. Une présence plus accrue également de l'IMI sur le terrain est suggérée afin de mieux corrélérer les besoins des agents avec les futures commandes. Un travail également sur la rotation des véhicules au sein de la DR, voire même, mieux, de la DI est à étudier, afin d'optimiser le rendement de ces véhicules.

**Proposition de la CGT :** « Verdissement » du parc pour les unités non routières pouvant se satisfaire de véhicules électriques pour les liaisons (Ferro, Lille Gares, Lesquin) permet des gains de carburant et trouve son sens à la Ferro qui sera bientôt dotée de panneaux photovoltaïques et qui dispose déjà d'une borne de recharge. Attention attirée sur la taille des véhicules de service. (Véhicule de type ou de taille « Zoé » à éviter).

### **Gestion des conflits avec les usagers.**

La cheffe de POC fait un point réglementation avec les différentes brigades. Objectif prioritaire étant la sécurité. Le nombre d'OF est stable mais le mode opératoire de plus en plus violent. Un travail de réécriture est en cours avec la DG. Nous avons proposé des formations de gestion des incivilités mais plus en adéquation avec nos différents métiers douane et donc différentes problématiques. Egalement, pour les CO, nous évoquons la piste des fiches de signalement afin de reporter (et pouvoir recenser/analyser a posteriori) les incidents de ce type. Le directeur prend en compte nos observations afin de pouvoir travailler sur ces pistes.

Agnet est également une solution proposée sur la SU, mais ne convient pas aux situations particulières de la ferro/gares par exemple et ne fonctionne pas en frontières. Pour les incidents graves, il est possible de faire recours à la psychologue du travail afin de désamorcer des situations difficiles. Nous rappelons également qu'il est possible, via la médecine de prévention de bénéficier de quelques séances avec un psychologue.

Nous relevons que le suivi des incidents a posteriori est très important mais un travail de prévention des incidents doit aussi avoir lieu (Formation complète en TPCI pour les agents à compétence Ferro...).

### **Pilotage des formations TPCI.**

En raison des risques de santé et d'accidents, un travail a été réalisé avec les moniteurs TPCI afin de convenir d'un réel échauffement / éveil musculaire / mise en condition en début de chaque séance.

### **Travaux de sécurisation de l'accès à la brigade de St Aybert.**

La douane étant propriétaire de la zone, un travail de fond avec le PLI doit être mené afin d'apporter des solutions pour la végétation, la route, la sécurisation de la plateforme. Amélioration du bâtiment dans le temps. Une réflexion sur le bâtiment de la PAF, pour en exploiter une moitié afin de servir de zone de repli pour la brigade est en cours, mais le Directeur fait attention à ne pas donner l'idée d'un PPA à la préfecture.

## Remarques sur le DUERP 2022/2023

Nous faisons un point sur les différentes lignes du DUERP concernant le transfert des missions fiscales (TIC UE, BFCI), classé en risques faibles de RPS. Or, le transfert des missions, la baisse des effectifs et pour la montée en charge de travail dans ces services constituent un risque fort et avéré en terme de RPS.

Un point également sur les lignes reprenant la manipulation des armes ou encore la conduite rapide, selon certains cas classées très bas au niveau des risques. Là encore, nous ne sommes pas d'accord avec le classement. Le risque 0 n'existe pas.

Un rappel sur les risques présentés pour le télétravail, à savoir l'isolement, à prendre avec des pincettes. Il est vrai pour les personnels sous préconisation médicale, ou encore pour ceux que le collectif de travail a du mal à intégrer lorsqu'ils télétravaillent. En revanche, le télétravail classique étant devenu volontaire, les agents pouvant choisir le nombre de jours télétravaillés (jusqu'à deux sur la DR, à 3 ailleurs), il s'agit surtout d'un choix permettant aux agents de mieux organiser leur vie personnelle et familiale et d'y trouver un équilibre. Attention à ne pas se servir donc de cet argument pour justifier le choix DI/DR de limiter le nombre de jours de télétravail (pas de TT exceptionnel, décompte des TT lors de FP, GEM, ASA etc).

## Remarques sur le PAP 2023 et conclusion :

Nous soulignons que sur les nombreuses problématiques relevées, les solutions apportées engagent soit de la formation (FS, CHS), et souvent, des préconisations via la médecine de prévention.

Pour ce qui est de la formation, nous tenons à rappeler qu'aucune formation ne pourra permettre de pallier au manque d'effectif ou au manque de visibilité d'un service. De plus, la capacité en terme de formation est bien en deçà de ce qui devrait être. Certaines des formations devraient peut-être avoir lieu directement en formation initiale afin de ne pas toujours peser sur le budget local.

Enfin, les autres solutions apportées via la médecine de prévention, par la préconisation médicale d'aménagement de poste (double écran, siège ergonomique, bureau assis debout....) est également limitée en terme de budget et il faut malheureusement le dire en terme de capacité de vacations par les deux médecins de prévention gérant la DR de Lille. Dans certains endroits, un grand retard en terme de visites médicales annuelles obligatoires est constaté faute de disponibilité. Il est donc difficile de pouvoir se faire octroyer un aménagement de poste s'il n'est pas possible d'avoir accès à la médecine de prévention. Bien que cela ne relève en effet pas de la Direction, il nous semble important d'appuyer en ce sens afin de faire remonter ce problème aux conséquences pouvant être lourdes.

Nous tâcherons de suivre de près toutes ces thématiques. Nous devons faire preuve de vigilance vis à vis des collègues SU et CO de Arras, afin de voir si les thématiques relevées de leur côté sont en corrélation avec les nôtres où si de nouveaux sujets apparaissent.

