

# CTR EN FORMATION HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

27 OCTOBRE 2022

## ZOOM SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL...

Si la CGT ne peut que se féliciter de la tenue d'un CTR en format hygiène et sécurité, instance prévue par la réglementation que tous les directeurs successifs avaient refusé de tenir, que la CGT a réussi à sanctuariser lors du conflit de 2019, il est dommage que ce soit pour le dernier CTR et la fin annoncée des CHS... Le but était alors de mettre le zoom sur les conditions de travail. La directrice a donné la garantie que malgré les changements de format dans le dialogue social, la politique de santé sécurité au travail survivrait.

En guise d'introduction, la directrice a tenu à revenir sur le rapport du Sénat à propos de la douane et de la lutte contre les stupéfiants, qui commence à faire écho dans les médias. Elle a tenu à nous faire part de son étonnement face aux conclusions, notamment sur le fait que nous devrions nous recentrer quasi exclusivement sur le trafic de stupéfiants.

La direction générale n'a pas eu la possibilité de faire valoir ses arguments avant la publication de ce rapport, ce qui a empêché tout caractère contradictoire. Étonnant ? Pas vraiment, lorsqu'un gouvernement a comme idéologie la destruction du service public, il ne faut pas s'étonner d'avoir ce genre de conclusion. Ce rapport prône plus de moyens mais moins d'agent et de service public. La « start-up nation » continue son chemin...

## ÉQUIPEMENT DES AGENTS DE LA SURVEILLANCE.

Avec la mise en place de GECCO, l'objectif était de fiabiliser le circuit de livraison, d'optimi-

ser le stockage afin d'améliorer les délais de livraison. Même si l'application a encore du mal à se stabiliser, elle permet désormais les commandes au fil de l'eau et l'intégration au fur et à mesure de nouveaux catalogues.

Cela se traduit notamment par des améliorations en termes d'équipements, les premières livraisons de plaques balistiques allégées, de ceinturons Cordura, d'équipements contre le froid. D'ailleurs la direction générale sollicite un dialogue social régulier et continu sur ce sujet de manière à faire remonter les besoins pour être en amélioration constante.

Pour la CGT, même si on ne peut que reconnaître le très fort engagement des agents des services concernés, cela ne transparaît pas dans les remontées du terrain. Le problème reste la lenteur avec laquelle on avance sur certains projets, et la surdité de l'administration concernant notre énorme travail sur les prototypes. Pour les questions d'approvisionnement et de réactivité, il y a certes les problèmes liés à la crise sanitaire durant les deux dernières années, et aux pénuries qui ont suivi, mais il ne faut pas oublier que les marchés communs lient les mains de la direction générale.

La DG admet les difficultés notamment à créer des stocks et même à faire exécuter certains marchés. La solution serait de diversifier les apports pour éviter d'être lié à un seul marché et donc d'augmenter les risques de rupture.

La CGT a aussi tenu à rappeler qu'il n'a jamais été fait de bilan CHS du déploiement du HK, notamment sur les troubles musculo-squelettiques engendrés. En effet, le médecin du travail, présent au CTR, rapporte de nombreux retours de dispense et d'aménagement du



port du HK liés à des problèmes de santé. Une étude va être menée à ce sujet.

Pour l'ergonome du ministère, le constat est plutôt positif sur les équipements même s'il reste une marge de progression sur certains dossiers. La préconisation reste avant tout d'avoir les retours utilisateurs et de multiplier les tests avant la généralisation, principe que rejoint la CGT.

La DG veut aussi se pencher sur les problématiques d'uniformisation du vestiaire, sur les dotations d'uniformes de cérémonie, et sur la thématique des effets spécifiques aux fortes chaleurs.

## **GILET PARE BALLE FÉMININ. LE RETOUR DE L'ARLÉSIENNE.**

Déployés depuis 2017 suite à des demandes insistantes, la DG est passée par un marché interministériel, afin de prendre en compte les spécificités, la morphologie, la facilité de réglage et même la possibilité d'avoir des gilets sur mesure.

Actuellement, il y a un renouvellement de ce marché, qui explique que la direction générale n'est pas maître du planning. Toutefois, ce GPB devrait intégrer des exigences complémentaires suite aux remontées du terrain, notamment concernant l'adaptabilité. On restera sur 18 tailles possibles, mais avec des améliorations en fonction des besoins, notamment pour éviter l'impression de compression.

Pour la CGT, les choses ne changeront pas avec un nouveau marché si on garde les mêmes travers, comme le problème de la prise de mesures, les prestataires qui ne respectent

pas le marché, etc. Le fait est qu'aujourd'hui toutes nos collègues ne sont pas équipées ou parfois de manière insatisfaisante. Elles se mettent donc en danger. La CGT revendique un traitement individuel pour nos collègues féminines. Elles ne sont que 2000, la DG peut se donner les moyens d'y parvenir.

La DG annonce qu'elle va lancer une enquête auprès de toutes les femmes SU. La CGT demande qu'elle soit faite avant tout nouveau contrat.

## **EQUIPEMENT DES AGENTS EN OP/CO**

Des études ergonomiques ont été réalisées concernant deux volets :

- ⇒ Le dédouanement d'une part,
- ⇒ CI/Viti et fiscalité énergétique d'autre part.

Sur le volet dédouanement, un vestiaire type devra être validé avec les syndicats lors d'une réunion technique pour une mise en œuvre en 2023. Pour le volet CI/Viti, les réflexions avancent.

Dans l'attente, la DG a voulu faire une opération de remise à niveau car il y avait de grosses disparités directionnelles. Celle-ci a abouti à la création d'un « vestiaire socle » correspondant au minimum de dotation pour les missions identifiées.

La CGT, suite à ces divers courriers de 2019 et 2020, demande la présentation du volet dédouanement qui n'a pu être présenté en 2021 suite au boycott des instances lors du conflit social. Les 2 volets seront donc présentés.

C'est un sujet récurrent car, si certaines directions avaient eu la volonté de doter les



agents des équipements nécessaires, d'autres refusaient, ou encore demandaient le financement par le CHS.

La CGT réitère sa proposition de carnets à points comme en Surveillance pour laisser une certaine latitude aux agents afin de s'adapter au mieux à leur environnement de travail (météo, travail de nuit ...). Pour la CGT, ce carnet à points serait un plus car il permettrait de dépasser les volontés d'un directeur, l'homogénéité deviendrait la règle et l'équité serait de mise en matière d'équipements. La CGT demande aussi la prise en compte du besoin de casier personnel afin de ranger les éléments du vestiaire professionnel.

## VOLET IMMOBILIER

La direction générale revient sur les 23 sites qui avaient été identifiés lors du mouvement social de 2019 et pour lesquels la DG devait intervenir.

Sur les 23, 18 sont terminés, 3 sont en cours et 2 sont inscrits dans des projets plus globaux. Pour la CGT, même si on note les avancées obtenues, il reste encore des problèmes à résoudre dans de nombreux endroits. Il faut ajouter à cela des aberrations comme le déménagements du bureau des douanes d'Agen dans la cité administrative qui ne correspond en rien à nos spécificités métier. Depuis que les préfets disposent de tout pouvoir en matière d'immobilier de l'État, La DG admet qu'elle n'a plus totalement la main en particulier dans la démarche de consultation. Par ailleurs, l'objectif d'optimisation et de rationalisation à des fins budgétaires n'arrange rien ! Enfin, si la décision finale nous échappe, le préfet devrait néanmoins consulter les représentants des personnels pour toute opération importante.

La CGT demande où en est le dossier de travaux et de modernisation du local de formation des motards de l'ENDLR. Il est prévu, et la DG va nous envoyer le schéma immobilier 2022/2025.

## MOYENS DE COMMUNICATION : POINT AGNET

Projet lui aussi issu du mouvement social de 2019, il a été mené en parallèle à la première distribution de téléphones. Sa mise en œuvre a été compliquée car les agents évoluent dans un système nouveau. C'est à la base un outil pour faciliter la communication entre les agents eux-mêmes y compris les spécialistes (motards), avec les CODT, pour la sécurisation des dispositifs de contrôle.

Des fiches ont été produites de manière à constituer une doctrine d'emploi qui évoluera en permanence. Le déploiement s'est fait CODT par CODT mais a été rapide au niveau national, avec une vue à la fois sur la formation, la distribution du matériel et la mise en place. La formation s'est faite en cascade à partir de formateurs nationaux qui ont eux-mêmes formés les ambassadeurs qui ont formés le reste des agents. La solution est désormais déployée partout à l'exception du SEJF de la DNRED, de la DIPA, et de l'Outre-mer, mais toutes ces zones sont soit à l'étude soit en phase de test.

Des problèmes commencent tout de même à remonter : l'obsolescence des téléphones, les zones blanches, le renouvellement des équipements, les difficultés de recharge...

Pour la CGT et suite à notre questionnaire en surveillance 56 % des agents sont insatisfaits car ils le jugent trop complexe, trop intrusif,



et trop contraignant. La question des zones blanches, de la tenue de la charge par les batteries, les chargeurs, le besoin de batterie externe, est récurrente.

Pour la direction générale le problème de la tenue de la charge n'a pas été anticipé et nécessite une réflexion plus globale pour s'inscrire dans la durée. Une nouvelle interface qui sera mise progressivement à jour de manière à économiser l'énergie et également à être plus sécurisée.

Concernant la géolocalisation, qui semble gêner beaucoup de collègues, la DG répond qu'il suffit de la couper sur cette application à la fin du service.

Concernant les accessoires allant avec l'application (oreillette, poire...), un kit de base a été choisi lors de la mise en place. Toutefois, si l'ergonomie ne convient pas à certains agents, des demandes spécifiques peuvent être faites. Ce sont des stocks gérés localement qui peuvent être remplacés par le TSI.

La direction admet aussi que l'utilisation d'AGNET a modifié le mode de fonctionnement des CODT. Un chantier sera ouvert prochainement pour voir comment adapter ses missions et son organisation à ce nouvel outil de travail. La CGT demande de la transparence sur cette question.

La CGT a également informé l'administration du fait que les agents se plaignaient, notamment durant les convois, qu'AGNET ne permettait pas de communiquer directement avec la police ou la gendarmerie. Pour la DG, l'étude est en cours mais nous sommes précurseurs. Les autres administrations ont la volonté de nous suivre sur ce type d'application. un point sur le projet Télémac.

La DG rappelle que ce projet a pour but de demander à chaque métier de développer des applications sur le mode mobile. Pour l'instant il n'y en a que 3, et le système est en test pour les services Viti (Mobiviti), mais cela suppose qu'on les dote d'un téléphone ou d'une tablette (cette dernière ayant notre préférence). Les suivants seront les OP/CO en mission de contrôle. Les possibilités de ces applications sont nombreuses et semblent répondre aux exigences douanières lors de la réalisation des contrôles : libérer la marchandise directement depuis les entrepôts, rédiger des PV sur les lieux de contrôle, consulter une version simplifiée de la déclaration, consulter certains téléservices ...

## AUDIT SUR LA SÉCURITÉ DANS LES CONTRÔLES.

Suite à une augmentation exponentielle des oppositions à fonction dans certaines DI et la saisine des syndicats, la DG a adressé une lettre de mission à l'inspection des services. Cette mission devait expertiser la sécurité dans les contrôles routiers. Après de multiples échanges sur le terrain, le rapport a été finalisé en milieu d'année et a été complété par une étude comparative auprès de la police et de la gendarmerie.

Selon la DG, le bilan n'est pas catastrophique, même s'il faut encore travailler sur la formation et les outils... Il y a des mesures à prendre pour optimiser ce dispositif :

- ⇒ intérêt à consolider le pilotage national pour travailler sur des points stratégiques
- ⇒ intérêt de renforcer les capacités opérationnelles en région (fiches opérationnelles d'incident, référents sécurité...)
- ⇒ exploiter de manière optimale des systèmes comme la protection fonctionnelle des agents.



Le rapport de l'IS, ses 14 recommandations et 5 préconisations, sera présenté de manière plus détaillée dans la réunion technique SU du 24/11...

La CGT regrette de n'avoir que quelques grandes lignes, mais qui pointent déjà du doigt un gros problème, à savoir le sentiment d'insécurité au travail qui monte dans notre administration et les chiffres qui le démontrent. La question des oppositions à fonction est d'ailleurs loin d'être anodine car elle laisse transparaître la différence de ressenti entre la hiérarchie et le terrain.

Lorsque ce type d'incident arrive, les collègues qui le subissent ont bien trop souvent l'impression qu'on ne les écoute pas, qu'on ne les accompagne pas, qu'on ne les aide pas. Il y a souvent une méconnaissance des droits des agents de la part des directeurs, une minoration de leur ressenti physique et psychologique voire une négation de ces dernières.

La prise en compte des agents lors de ces incidents, un suivi psychologique, le travail sur le collectif et la cohésion de groupe, l'aide légitime attendue par les collègues en termes de soutien juridique, commencent par la reconnaissance pour tous de l'agression subie.

## LES ESPACES CONFINÉS :

**Le dossier que la CGT porte depuis 2008 et que la DG refuse d'aborder...**

Car il ne faut pas avoir la mémoire courte et chacun doit être reconnu pour ce qu'il a fait. 14 ans ! Et la DG aborde toujours le dossier à l'envers !

À la bonne volonté de vouloir améliorer les conditions de travail ou de sécurité, il ne faudrait pas oublier l'essentiel, les douaniers et la mission. La CGT réclame une doctrine nationale sur la question de la fouille des espaces confinés, mission complémentaire et essentielle dans la LCF et la fouille des navires.

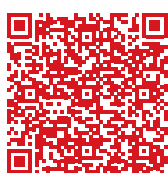
Jusqu'en 2009, il y avait deux doctrines :

⇒ les collègues en garde-côtes qui étaient habilités à les faire, en mer, contrairement aux terrestres, car leur visite médicale a toujours été plus drastique et leur formation plus simple à réaliser.

⇒ les terrestres, qui font de la fouille à quai, n'étaient pas habilités à aller dans les espaces confinés.

Sauf que le réseau DNGCD a été sabordé avec de nombreuses fermetures d'unités maritimes, et que le besoin se faisait de plus en plus pressant pour les terrestres volontaires d'obtenir cette habilitation pour aller plus loin dans la fouille des navires et la LCF.

Ainsi, une expérimentation a été lancée sur une brigade terrestre. Ce dossier a été géré localement, ce que la CGT a dénoncé car il s'agit bien d'une mission douanière qui doit être déployée partout sur le territoire. Après recensement des volontaires, visites médicales, formation mise en place, matériel acheté, périmètre géographique défini (toute façade Manche), frais de mission et régime indemnitaire spécifique mis en place, l'expérimentation pouvait commencer. Sauf que les conditions n'étaient pas correctes, notamment sur le régime indemnitaire, la fréquence des contrôles, la zone géographique prédéfinie, etc.



L'administration centrale, alors qu'elle ne voulait pas de doctrine nationale, a finalement déplacé l'expérimentation, niant la demande de la CGT d'en faire une doctrine nationale incluant la DNGCD, le ciblage, le choix des implantations terrestres, le travail sur les recrutements, la formation et sa gestion prévisionnelle, la mise en place d'un réel régime indemnitaire (et non une prime conditionnée au nombre d'entrées en espace confiné), la coordination des CODT avec les CODM, les effectifs nécessaires, le suivi médical (encore faudrait-il que nous ayons des médecins !!) ou le protocole de sécurité.

À ce stade, seules 6 implantations maritimes et 1 terrestre sont ciblées pour approfondir cette mission... Pourquoi ? L'expérimentation de 13 ans n'a-t-elle pas suffi ? Pour la CGT, les brigades, terrestres comme maritimes, doivent pouvoir effectuer cette mission, avec le cadrage nécessaire et la rémunération ad hoc. La CGT exige un bilan de cette expérimentation et un groupe de travail sérieux sur l'ensemble de la DGDDI incluant toutes les dimensions qu'exige cette mission.

S'agissant des contrôles des containers et l'exposition aux gaz et vapeurs toxiques, autre sujet que la CGT porte depuis 2007, cela mériterait un nouveau cycle de discussions avec la DG pour évaluer le risque et mettre en place une véritable politique de santé et sécurité au travail.

La CGT rappelle que ces GVT sont des neurotoxiques, potentiellement mortels ou invalidants.

La CGT, qui a milité victorieusement pour intégrer l'INRS (qui a d'ailleurs sorti une fiche sur le sujet), demande à la DG pourquoi certains directeurs font encore appel à des entreprises privées pour faire des analyses...

En effet, la santé des agents ne doit souffrir d'aucune approximation et ne doit faire l'objet d'aucun conflit d'intérêt. A Marseille, une étude doit être menée pour l'exposition à la pollution portuaire, il faut que cette étude soit menée par l'INRS et que les préconisations soient suivies.

**La CGT  
c'est vous,  
#jevotéCGT**

