

FORMATION SPÉCIALISÉE DE RÉSEAU

29 FÉVRIER 2024

**Traiter les conséquences oui,
mais il faut avant tout traiter les causes !**

À travers sa [déclaration liminaire](#), le SNAD CGT a rappelé la responsabilité pénale de la DGDDI comme employeur et son obligation de résultat en matière de santé, sécurité, hygiène et conditions de travail des personnels qu'elle a sous son autorité.

Les interpellations successives de notre déclaration liminaire très politique, n'ont malheureusement eu aucun effet hormis des déclarations d'intentions qui viennent heurter la réalité des conditions de travail dans les services.

MESURE SOUMISE AU VOTE

Procès verbal du 20 Septembre 2023

L'ensemble des OS vote l'approbation

POINTS POUR DISCUSSIONS

Traitement des fiches de signalement

Le projet de guide présenté par la DG, répond à l'arrêté du 18 mars 2023 sur la prise en charge des signalements traitant des violences, harcèlements et discriminations subis au travail. Il regroupe toutes les informations existantes sur les fiches de signalement.

Tout signalement doit faire l'objet d'une analyse et une présentation régulière aux organisations syndicales en formation spécialisée (FS), en faisant un point précis de ses suites.

Pour la DG, l'inspection des services peut être sollicitée, ça peut être « un appui en plus » (sic). Il y a un travail à faire collectivement pour veiller à ce que la fiche de signalement ne soit pas détournée de son objet initial pour fragiliser les collectifs de travail. Une fiche de signalement ne doit pas servir à régler ses comptes. Une formation est en cours auprès des directeurs. La CGT demande que le guide soit partagé en réunion de service avec l'ensemble des agents.

L'accessibilité sur intranet sera modifiée pour permettre de valoriser ce futur guide et la fiche de signalement.

Avec l'appui des psychologues du travail, une sensibilisation sera faite dans les écoles.

Le médecin du travail pense que même si la fiche est individuelle, elle traduit un problème collectif, qu'il faut traiter par l'action. Sur la forme du guide, celui est très fourni et peut rebuter à la lecture...

Ne serait-il pas possible d'en faire une synthèse pour les agents et un guide plus fourni pour l'assistant de prévention ?

L'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) plaide pour la nécessaire enquête mise en œuvre pour répondre à ces signalements.

Pour la CGT, ces fiches doivent avoir un caractère d'alerte sur les risques psychosociaux vécus ou ressentis, ainsi que toutes les formes de violence dans les services (harcèlement, isolement,



violences sexistes et sexuelles, cas de discrimination sur l'origine, l'orientation sexuelle, etc).

Le SNAD CGT a rappelé que la dégradation du collectif est souvent le fait des réformes, les réponses de l'administration ne doivent pas être que des plaquettes et des guides. Il faut agir en donnant des effectifs, des moyens, et redonner du sens aux missions ! Les fermetures de services et les destructions de nos missions sont une violence qui a toute sa place dans cet exercice de signalement.

Les fiches de signalement et les alertes des collègues sur les registres de sécurité sont souvent peu entendues, voire méprisées.

Quand certains évoquent le détournement des fiches de signalement, nous disons que les collègues qui les utilisent ne le font pas par plaisir. Ce sont des lanceurs d'alerte.

Les formations spécialisées (FS) devront être des outils efficaces de traitement du mal être des collègues.

FLASH info live : pendant la formation spécialisée, le SNAD CGT informe l'administration que ce jour les organisations syndicales de DINA ont boycotté leur CSAL pour dénoncer la destruction programmée des missions de viticulture.

Malgré les fiches de signalement et les annotations sur les cahiers SST, malgré le rapport inquiétant du médecin du travail, l'administration s'obstine à vouloir détruire le réseau VITI.

Nous avons donc solennellement demandé au président de séance de résoudre ce cas concret. Le refus de répondre démontre qu'au delà des déclarations d'intention et de la présentation des dispositifs, l'administration

maltraite ses agents. La CGT déclare alors qu'elle engage la responsabilité pénale de l'employeur.

Les demandes du SNAD CGT sur les fiches de signalement :

⇒ La communication d'un bilan national des fiches de signalement sur les trois dernières années réunissant les types de saisines et les suites données au niveau local. Le SNAD CGT est pour une transparence absolue, ce bilan y participera.

⇒ La création de registres d'enregistrement des fiches de signalement dans chaque direction interrégionale pour un suivi à la disposition des représentants du personnel afin d'éviter l'absence de réponse (dénis, oublis, pertes de fiches de signalement ou non réponses).

⇒ La présentation de ce guide prioritairement lors de réunions de service.

⇒ Une meilleure accessibilité à toute la documentation et aux fiches de signalement, sur la page d'accueil d'Intranet par exemple. A l'heure actuelle, le chemin n'est pas intuitif, ce qui peut freiner les collègues.

⇒ Dans le cadre du respect du contradictoire et du droit à la défense, nous souhaiterions savoir si l'agent qui a fait le signalement aura connaissance des réponses du/des mis en cause .

⇒ Enfin, en cas de conflit de personnes, si le mis en cause est mis hors de cause, l'administration devra avoir une attention particulière. Une enquête administrative laisse toujours des traces et peut être dévastatrice pour les collectifs de travail et les agents qui l'ont subie.

Cette discussion aura été l'occasion de faire un aparté pour dénoncer la captation des registres hygiène et sécurité par l'administration dans certaines DI.

Par exemple, il est scandaleux de laisser un registre hygiène et sécurité dans le bureau des secrétaires d'un directeur interrégional, avec comme consigne d'obliger les agents à le remplir sur place. Le cahier doit être à la portée de tous, dans un endroit facile d'accès, c'est la loi.

SÉCURITÉ DANS LES CONTRÔLES POUR LES AGENTS OP/CO

Ce plan d'action répond à une forte demande ministérielle de mettre en place plusieurs axes de sensibilisation pour la sécurité des contrôles, suite à l'assassinat notamment d'un collègue de FIP lors d'un contrôle en entreprise.

Le rappel des consignes de sécurité est une nouveauté dans tous les services OP/CO. La méthodologie doit être mise en œuvre et accompagnée d'un outil de signalement semblable à celui mis en place à la DGFIIP.

Le médecin du travail insiste pour que l'agression d'un agent soit suivie par une déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle.

Une expérimentation aura lieu avec trois nouveaux outils (dispositifs d'alerte), auprès des services de Colmar, Beaune et Valence.

Une démarche sur le vestiaire type des équipements de protection individuelle (EPI) est en cours.

La DG annonce qu'une approche similaire de dispositif d'alerte sera mise en œuvre pour les contrôles de containers.

Pour la CGT, il aura fallu du temps et de graves incidents dans notre corporation et dans d'autres administrations pour

que l'employeur mette en place des mesures importantes pour sécuriser les contrôles.

Nous avons rappelé que l'insécurité des agents lors des contrôles est la résultante des sous effectifs qui les mettent en grande difficulté.

Nous nous satisfaisons que des outils d'alerte soient expérimentés actuellement à la DGDDI.

Le SNAD CGT demande :

⇒ la généralisation des formations « gestion des conflits », une nécessité dans le climat social tendu qui permettrait de désamorcer bien des conflits. Cette prévention doit nous amener à être plus serein.

⇒ La mise à jour des guides et chartes de contrôle (OPCO- CI /viti) qui sont plus qu'obsolètes.

⇒ une dotation collective unique des EPI en amont et non pas une gestion style catalogue ne répondant qu'à des demandes individuelles et un rappel de l'utilisation obligatoire de ces équipements dédiés à la sécurité.

Depuis 2009, la CGT alerte sur la présence des gaz et vapeurs toxiques dans les containers et leur dangerosité et cela fait des années que l'administration méprise la CGT en n'y répondant pas.

Contrairement à ce que certains disent, cela ne concerne pas que les contrôles au Havre, ni que les contrôles en SU. Cela concerne les CO comme les SU. Dans beaucoup de situations, lors de contrôles routiers par exemple, les agents sont exposés sans connaître le process pour un contrôle sans danger.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ET AXES DE TRAVAIL DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE SÉCURITÉ (ONS)

La DG a rappelé le contexte de la création de l'observatoire national de sécurité (suivi des incidents, besoins en formation, volumétrie des moniteurs, dotation en équipement).

Le tableau de bord reprenant les événements par catégories sera communiqué. Le plafond des formations occasionnelles Tir/TPCI doit évoluer selon la DG mais cela va prendre du temps.

Le dispositif qui repose essentiellement sur des FIS (Fiche Incident Sécurité), des MIG (Message Incident Grave) et des comptes-rendus d'ORS Exceptionnels semble être affirmé comme élément central de sécurité pour les agents.

Pour la CGT :

⇒ Nous demandons à recevoir le compte rendu exhaustif de l'ONS du 21 novembre dernier. Nous ne pouvons nous contenter du flash info communiqué à l'ensemble des agents. Nous nous apercevons que des pans entiers de la sécurité des agents échappent encore aux acteurs de prévention.

⇒ La composition de l'ONS suscite des questions (14 moniteurs de Tir/TPCI, 11 DI/DR et 11 représentants de la DG), pourquoi les acteurs de terrain ne sont-ils pas plus représentés ?

⇒ Régler avec les directions interrégionales la question du paiement des

formations continues alors que cela fait partie des engagements de l'administration suite au mouvement des moniteurs de tir/TPCI. De nombreuses directions freinent toujours.

⇒ Le partage de ce qui est dit dans les instances locales et nationales avec l'ensemble des représentants du personnel et des acteurs de prévention. Si nous voulons une véritable culture de prévention et de sécurité, il faut mettre en place un échange régulier entre l'ONS et les formations spécialisées (FS).

SÉCURISATION DES LOCAUX DES BUREAUX ET DES BRIGADES

Incidents de Nîmes : réintégration des locaux le 18/03 dans un premier temps puis début juin après travaux. Un prestataire met en place un plan d'action sur tout le site pour étudier les risques détectés sur le bâtiment suite à l'incendie, notamment sur les poutres qui soutiennent la structure du bâtiment.

Les collègues seront probablement accueillis à la DDFIP pendant les travaux. Un référentiel de sécurisation des locaux est en cours.

Incidents à Mayotte : sur Mayotte, cette fiche répond à l'actualité mais il y a une véritable prévention de sécurité à mettre en place.

Pour la CGT :

⇒ Nous demandons un plan d'action ou un travail de fond avec le recensement des locaux et des problématiques de sécurité sans attendre un énième incident. Cette disparité de sécurité est insupportable. Nous avons rappelé la

période actuelle très tendue. Des outils d'accueils dans les services (digiphone, accueil sécurisé, alarme incendie..) doivent être à la charge du budget de la douane.

⇒ Mayotte : la situation sur l'île est la résultante de la politique d'abandon de l'État. Ce problème très profond doit être pris en charge par les services du 1er ministre. Face aux agressions, des lunettes, des véhicules sécurisés, répondent certes à une actualité sociale tendue mais ne suffiront pas à l'avenir à répondre à des risques d'agressions potentielles.

⇒ Nîmes : Nous dénonçons le fait que les représentants de la FS locale n'aient pas été acteurs et réceptionnaires de documents importants à l'exercice de leur mandat au service des personnels.

La DG se dit prête à une feuille de route, budgétée, sur la sécurisation d'un ensemble de locaux. Ces mesures seront présentées au fil de l'eau dans les FS et dans cette instance.

Note d'orientations ministérielles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour 2024 et sa déclinaison en douane

La note ministérielle est présentée et revient sur plusieurs axes de la prévention des risques (la sécurité des agents, le déploiement du nouvel outil de prévention des risques Prév Action, donner du sens au travail, l'accompagnement des agents en fin d'activité, le plan de formation sur la culture de prévention).

Dernier axe : maîtriser le risque amiante, le guide a été diffusé en 2023 et un kit sur la signalétique est en cours de diffusion.

Le plan de prévention est toujours obligatoire et une attention particulière est portée sur cette thématique

Engagements des crédits (ou vote des dépenses) des Formations spécialisées : chaque direction a jusqu'au 31 décembre de l'année N pour les faire valider, les travaux pouvant être reportés.

Pour la CGT :

⇒ l'axe 3 du plan ministériel nous a fait bondir «améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail ». La CGT exige que ce qui est écrit soit suivi d'effet.

⇒ Nous remercions les correspondants sociaux qui sont sur le front pour aider les collègues malgré un manque d'effectifs, des cas de plus en plus difficiles à accompagner, des situations de détresses d'agents. De même, la question de l'indépendance des correspondants sociaux doit être sanctuarisée.

⇒ Prév'action, nouvel outil de recensement des risques qui semble imbuvable. Nous rappelons que l'estimation et la définition des différents risques professionnels doivent être collectives dans le service.

Du point de vue des agents, il faut se saisir de cette possibilité de faire remonter les risques avec la crainte de censure. Du point de vue des encadrants, ce nouvel applicatif au lieu de simplifier leur quotidien va encore le surcharger, tout comme de nombreux autres applicatifs (AGIR, SIRHIUS, ESTEVE).

TABLEAU DE SUIVI DES ENGAGEMENTS DE LA FS DU CSAR

Annonce d'arrivées de nouveaux médecins du travail dans plusieurs départements. Des contacts RH sont pris avec eux pour présentation des services douaniers.

L'arrivée des infirmières en santé au travail qui agissent sous protocole de délégation du médecin de prévention devrait permettre d'augmenter le nombre de visites périodiques.

La CGT se réjouit de l'arrivée de nouveaux médecins toutefois le problème sur le réseau actuel demeure, beaucoup de collègues n'ont pas eu de visites annuelles ou quinquennales depuis longtemps.

Le suivi médical est plus qu'important dans une administration qui voit son nombre d'agents en arrêts longue maladie se multiplier (rapport social de 2022).

Enfin, pour un plan santé digne de ce nom, la DGDDI doit rapidement mettre en place un protocole d'action pour un accompagnement bienveillant des collègues en arrêt. Il faut également revoir une communication humaine en lien avec les acteurs de prévention et prendre des mesures de retour à l'emploi permettant d'éviter les conséquences de l'invalidité ou de la mise à disposition pour raison de santé.

QUESTIONS DIVERSES

Suite à une saisine récente, la CGT a demandé au médecin coordinateur le process à suivre pour un retraité ayant été en contact avec l'amiante pendant son activité et qui a déclaré un cancer de la plèvre alors qu'il est en retraite.

La marche à suivre nous a été envoyée, ainsi que l'imprimé. Si vous avez besoin d'accompagnement, n'hésitez pas à nous envoyer un message sur douanes@cgtd.fr

Notre priorité, c'est vous !