

RÉUNION DE TRAVAIL PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DANS LES SERVICES OP/CO

LA PREMIÈRE PIERRE D'UN LONG CHEMIN...

FRUIT DE LA MOBILISATION...

L'ouverture de cette réunion de travail est le fruit de la mobilisation de tous les douaniers en 2022.

En effet dans l'accord qui a été signé le 04 avril 2022 il avait été précisé : « Cet accord ne porte pas sur les thématiques relatives au périmètre des missions, à la cartographie des services douaniers et la répartition des emplois.

Ces dernières feront l'objet de consultations dans le cadre de l'agenda social avant le 31/12/2022. Par ailleurs une réflexion sera initiée rapidement sur la pénibilité du travail dans les services OP/CO ayant des régimes de travail atypiques. »

En introduction la présidente de la réunion de travail, la sous-directrice RH, a indiqué que cet échange se voulait le plus ouvert possible afin d'engager une phase de recensement, d'échanges, d'écoute de toutes les organisations syndicales.

Il y a une réelle volonté de cranter un agenda social avec des réunions de travail, ce qui répond à la demande de notre syndicat de ne pas faire uniquement une seule réunion mais d'engager un véritable chantier de travail sur cette question de la pénibilité en OP/CO.

Cette première réunion a été l'occasion pour les organisations syndicales de présenter leurs revendications et de cadrer le travail à faire : définition du périmètre (quelle activité, quel service) , définir les horaires atypiques, comment définir la pénibilité ?

Y a-t-il d'autres façon de prendre en compte cette pénibilité ? Financier, non financier, médical ?

La sous-Directrice RH a indiqué également que les services RH et Réseau 3 travailleront ensemble sur la reconnaissance de la pénibilité.

La CGT a donné lecture de sa [déclaration liminaire](#).

Nous avons établi un cadre clair , la reconnaissance de la pénibilité passe par une bonification avec un départ de retraite anticipé.

En réponse la sous-Directrice RH a indiqué souhaiter faire un constat de l'existant de tous les personnels concernés. D'avoir une étude fine sur les effectifs OP/CO et la pénibilité qui peut découler de certaines missions ou risque de travail.

La sous Directrice RH a aussi voulu orienter le débat sur le suivi médical des agents et l'expérimentation du suivi médical des agents décidé en CTR formation CHSCT pour lequel aucun bilan n'a été tiré de ces travaux. La Présidente a indiqué qu'il fallait avoir le recul nécessaire sur la santé des agents.

La CGT a insisté sur le fait que pour la question de l'impact du travail de nuit sur les collègues nous avons déjà le recul nécessaire, puisque dans le service de l'UDD nuit ouvert depuis 15 ans, certains agents ont déjà été victimes de pathologies inhérentes au travail de nuit. Il y a donc urgence à agir prioritairement dans le domaine de la pénibilité du travail OP/CO sur le travail de nuit.

La CGT ne lâchera pas l'affaire sur ce dossier. Puisqu'il est prouvé scientifiquement que le travail de nuit réduit l'espérance de vie, les agents OP/CO travaillant de nuit doivent pouvoir bénéficier d'un départ à la retraite anticipé.



Une réunion DGAFP-SRE (Service des Re-traits de l'Etat)-DGDDI aura lieu le 23 novembre pour la question de l'écrêtement à 62 ans pour la surveillance. La CGT a insisté pour que la question de la pénibilité OP/CO soit aussi portée lors de cette réunion même si l'Administration pense que le sujet n'est pas encore assez abouti.

SUR LA DÉFINITION DE LA PÉNIBILITÉ

Pour la CGT la pénibilité se classe en 4 catégories :

⇒ Les contraintes physiques : manutention et port de charges lourdes, contraintes posturales et articulaires.

⇒ L'environnement agressif : Exposition à des agents chimiques et dangereux, y compris aux poussières et fumées

⇒ Les contraintes liées aux rythmes de travail : travail de nuit ; travail alterné, décalé ; Longs déplacements fréquents.

⇒ La dangerosité : exposition à des risques contamination biologique, risques d'agressions physiques et psychiques, lieux d'intervention dangereux

SUR LE PÉRIMÈTRE

La Sous Directrice RH a indiqué plusieurs choses :

⇒ lister les activités et les métiers concernés

⇒ lister la nature des risques

⇒ lister les horaires atypiques

L'administration souhaite également s'appuyer sur les DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

⇒ point sur le dispositif médical

⇒ point sur la contribution financière

⇒ question de l'effectif (regarder le turn-over des bureaux , pour la CGT il ne faudra pas oublier d'analyser également les demandes de mobilité non réalisées)

La CGT est intervenue pour signaler que la GTA (Gestion du Temps et des Absences) n'apportera rien à l'exercice, les cotes de services manuscrites étant gérées par chaque bureau.

L'administration est prête à travailler sur l'ensemble de ses éléments et à la partager avec les organisations syndicales.

La présidente a proposé d'éditer un document qui fera un état des lieux avec une cartographie des services concernés.

SUR LES AUTRES MODALITÉS POUVANT ACCOMPAGNER LA PRISE EN CHARGE DE LA PÉNIBILITÉ

Outre une potentielle bonification pour un départ en retraite anticipé, la Sous Directrice RH a ouvert le débat sur d'autres thématiques pouvant entrer dans l'accompagnement de la reconnaissance de la pénibilité comme par exemple :

⇒ sur la garde des enfants (possibilité de prise en charge de frais de garde)

⇒ frais des repas (Tickets restaurants, prise en charge des frais de repas pour les services en horaires décalés)

⇒ transports (prise en charge des frais de transports en commun par l'employeur)

Pour la CGT, si l'administration s'engage sur la voie de l'amélioration de la vie des agents au travail avec des places en crèches, des tickets restaurant ou autre, c'est un élément positif mais rappelons tout de même que cela fait partie des obligations de l'employeur notamment au travers de l'action sociale ministérielle.



Pour notre organisation syndicale, la prise en compte de la pénibilité passe nécessairement et prioritairement par la bonification.

La CGT a insisté sur le fait que le travail des agents de la branche des opérations commerciales a évolué, il est loin le temps de l'agent op/co qui passait son temps à tamponner des déclarations de 9h à 17h. Cette évolution du travail doit entraîner nécessairement une reconnaissance de la pénibilité.

En conclusion :

⇒ Cette première réunion de travail qui n'aurait jamais eu lieu sans la mobilisation des agents a été l'occasion de pouvoir mettre tous les questionnements et toutes les revendications sur la table.

⇒ D'autres réunions sur le sujet de la pénibilité OP/CO auront lieu au premier semestre 2023 tant le sujet est important et vaste.

⇒ Sur la reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit l'accent a été mis prioritairement sur les services déjà identifiées comme l'UDD et les BC de Dunkerque et Calais.

⇒ La reconnaissance de la pénibilité a aussi vocation à s'étendre à d'autres services OP/ CO qui sont également exposés à des facteurs reconnus comme pénibles.



La CGT c'est vous, #jevotéCGT