



«Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu» (Bertholt Brecht)

L'Inter-DI de Dijon

N° 2024 / 04

Compte-rendu de la Formation Spécialisée du CSA (DI-RI) de DIJON du 23 septembre 2024

Ce lundi 23 septembre 2024 s'est tenu la réunion de la FS du Comité Social d'Administration de la DI de DIJON.

Pour rappel, cette réunion concerne, plus particulièrement, les services supports de la Direction Interrégionale ainsi que ceux de la Recette Interrégionale.

Siégeaient pour la parité syndicale, SOLIDAIRES Douanes (2 titulaires et 1 expert), SNAD CGT (2 titulaires), CFDT (1 titulaire et 1 expert), UNSA Douanes (1 titulaire et 1 expert), et USD FO (1 titulaire).

Comme à l'accoutumée, la CGT et SOLIDAIRES, fortement investis au sein de l'instance, ont assuré l'essentiel des interventions des représentants du personnel.

1) Déclarations Liminaires

Le SNAD CGT (voir en annexe) et SOLIDAIRES Douanes, ont respectivement lu leurs déclarations liminaires.

Dans sa déclaration, la CGT revient sur le contexte politique et condamne la politique menée depuis des années, par la DGDDI, qui fragilise les services douaniers en réduisant le maillage et les effectifs au détriment de la santé des agents et des conditions de travail dans les services.

A travers les Plans de Prévention présentés depuis des années par la Direction, la CGT relève l'absence de politique volontariste de prévention sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS), qui touchent les Bureaux Particuliers de la DI, comme les services de la RI.

La CGT rappelle que le constat est le même dans tous les services et que la Direction, en tant qu'employeur, a, conformément au Code du Travail, une responsabilité et une obligation de résultats dans la préservation de la santé et de la sécurité au travail de ses agents.

2) Adoption du PV de la FS du 20 mars 2024

Aucune des OS n'ayant de remarques désapprouvant le PV, il est adopté à

l'unanimité.

3) Rapport de la médecine du travail 2023

La médecin du travail, Madame MESTOUDJIAN-HELBERT, qui intervient exclusivement pour les douaniers de Côte d'Or, nous présente le bilan de son activité.

Elle nous précise que ses prérogatives s'exercent sur environ 1500 agents répartis localement sur la DGDDI et la DGFIP, et couvrent les départements de Côte d'Or et de Haute-Marne.

Son activité s'est déclinée pour 2023 en 81 visites, soit 56 visites médicales périodiques prévues statutairement et 21 visites occasionnelles à la demande des agents, notamment pour des reprises d'activités, pour des aménagements de postes ou pour des situations particulières de santé.

La Médecin du Travail nous précise que d'une année sur l'autre la situation des agents évolue peu et que les Risques Psycho-Sociaux sont encore présents en Douane.

La CGT ne s'étonne pas de ce constat, qui colle avec le compte-rendu de l'Observatoire Santé et Sécurité au Travail 2023, dont les conclusions n'ont jamais été transmises aux agents et aux représentants du personnel puisqu'ils n'ont été présentés qu'en Conseil de Direction.

La CGT fait, par ailleurs, l'amère constat que, suite à la réforme passée des CHSCT, les bilans d'activités des Médecins de Prévention des autres départements bourguignons (Nièvre, Saône et Loire, Yonne) ne sont jamais transmis, alors qu'ils représentent un baromètre intéressant de l'État de santé des services.

Mme MESTOUDJIAN-HELBERT nous annonce à ce sujet que suite aux départs en retraite des médecins de préventions de l'Yonne et de la Saône et Loire, les médecins de ces 2 départements n'ont pas été remplacés.

La Médecin du Travail nous informe que l'étude concernant les horaires atypiques en SURVEILLANCE, dont elle avait informé l'année dernière les représentants du personnel en FS de CSA, est toujours en cours.

Elle nous précise que cette étude propre aux services bourguignons, traite des conséquences de ces horaires sur la santé des agents et qu'elle est menée en concertation avec plusieurs Médecins du Travail d'autres circonscriptions.

Le but de cette étude est de diagnostiquer les conséquences de ces horaires décalés pour la santé des agents, afin de trouver des solutions pour agir sur la prévention de la santé des agents exerçant dans ces brigades.

Mme MESTOUDJIAN-HELBERT nous précise que, pour avancer dans cette étude, il lui est nécessaire de disposer à posteriori des côtes de service des brigades bourguignonnes.

Il est préjudiciable que depuis un an, la DR de Bourgogne n'ait toujours pas accéder à cette demande, alors que cette étude va dans l'intérêt de la prévention de la santé des agents...

4) Revue du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP 2024) et du Plan Annuel de Prévention (PAP 2024)

La CGT s'étonne que le DUERP ne soit pas présenté dans le même point à l'ordre du jour que le PAP, d'autant que ces 2 documents sont interdépendants, et que dans d'autres Directions des Douanes, leurs présentations avaient été communes en FS de CSA.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) nous informe que le traitement aujourd'hui différencié de ces 2 documents dans l'ordre du jour, devrait changer l'année prochaine, dès l'officialisation d'une circulaire ministérielle, qui a tardé à sortir en raison du contexte politique.

La Présidente précise que nous votons aujourd'hui uniquement le PAP, mais accepte que ces deux documents soient abordés en même temps.

Pour l'année 2024, le DUERP a permis un recensement des risques dans tous les services, par une consultation de l'ensemble des agents lors des réunions de services organisées par les cadres hiérarchiques.

Suite à l'élaboration du DUERP 2024, un Plan de prévention a été comme chaque année défini par la Direction.

Le point de vue de la CGT :

- **Concernant le recensement des risques dans les services**, le SNAD CGT a apprécié l'exhaustivité du recensement et souligne la pertinence de la globalisation de certains risques à l'ensemble des agents et des services, notamment pour les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et pour les Troubles Musculosquelettiques (TMS).

- **Concernant la démarche d'évaluation du DUERP**, la CGT déplore que les réunions de services se fassent sans la présence de l'Assistant de Prévention (AP) ou du Conseiller de Prévention (CP), qui ont la technicité pour guider les chefs de services dans la démarche, et qui sont compétents pour répondre aux interrogations des agents.

Pour nous, l'investissement des agents dans les réunions de service est inégal par fatalisme et démotivation de leur part, en raison de l'absence depuis des années de réponses concrètes à certains risques identifiés ou en raison de l'inefficacité des « mesures de façades » proposées par la Direction. L'inefficacité des mesures de prévention des RPS en témoigne.

- **Concernant les risques identifiés dans le DUERP**, la CGT note qu'il est dommage que certains risques ne figurent pas dans le DUERP, comme les risques en matière de stress mental liés à la fonction de représentant du personnel, ou les risques prenant en compte le trajet domicile-travail pour l'ensemble des agents, alors que ce risque est clairement pris en compte dans la loi.

Nous rappelons à ce sujet la jurisprudence de la restructuration de certains services douaniers (rapport Inspection du Travail) qui a contraint la DGDDI à prendre en compte ce risque dans le reclassement de ses agents au niveau local.

- **Concernant la cotation des risques**, la CGT souligne, comme chaque année, que la cotation des risques engage la Direction à prioriser le traitement de certains risques, alors que conformément aux obligations de l'employeur (Code du Travail), tout risque professionnel, quelque soit sa cotation, doit être évité à la source.

En opérant cette priorisation, dans le DUERP et dans le PAP, certains risques sont mis en attente de solutions par la Direction et finissent avec le temps par tomber dans le domaine curatif (Prévention Tertiaire), avec des conséquences parfois dramatiques pour la santé des agents.

C'est notamment le cas des RPS, qui ne sont pas correctement traités depuis des années par la Direction.

Ainsi, les mesures proposées par la Direction dans le DUERP et dans le PAP n'apportent pas de solutions concrètes, pour des risques, dont la majorité relève de l'Organisation du Travail (effectifs, charges de travail, maintien d'un maillage conséquent des services...).

- Concernant les moyens alloués aux acteurs de prévention (médecins, ISST, assistante social...), la CGT souligne qu'ils sont insuffisants : la démission récente de la psychologue du travail de la DI, comme le nombre important d'agents gérés actuellement par le Médecin de Prévention, témoignent de l'absence de volonté politique de régler les problèmes.

La doctrine d'emploi (rattachement direct à la DI) des psychologues du travail en douane pose question, car pour travailler efficacement, il est nécessaire que les psychologues puissent agir en totale indépendance par rapport à l'Administration.

Le médecin du Travail rejoint notre analyse.

La CGT rappelle que les solutions en matière de RPS passent par des mesures de prévention qui touchent directement à l'organisation du travail (effectifs, moyens matériels, réseau conséquent de services sur le territoire) et passent par la constitution préalable d'équipes pluridisciplinaires indépendantes de l'Administration regroupant tous les acteurs de prévention dont la Médecine de prévention, le réseau d'Assistance Sociale, et le Psychologue du Travail.

- Concernant les formations (stress mental, gestion des conflits...), la CGT estime que ces formations ont le mérite d'exister et d'aider les agents, mais qu'elles permettent surtout à la Direction de se désresponsabiliser des RPS qui peuvent enkyster les services en raison des problèmes d'effectifs ou de charges de travail excessives, en faisant assumer les choses par les agents.

Le vote du Plan Annuel de Prévention 2024

CGT, SOLIDAIRES et l'USD FO votent contre le PAP présenté par la Direction, tandis que la CFDT et l'UNSA se sont abstenus.

SOLIDAIRES Douanes a expliqué oralement son vote.

Le SNAD CGT a rendu un avis écrit motivé (voir en annexe), en arguant que le PAP présenté n'était pas à la hauteur des difficultés rencontrées par les agents et que le PAP ne proposait que des mesures «curatives» aux RPS vécus dans les services.

Nos partenaires de SOLIDAIRES Douane ont proposé que l'avis motivé de la CGT soit proposé aux votes de l'ensemble de la parité syndicale. L'unanimité des OS a voté pour cet avis et contre le PAP 2024.

La CGT remercie SOLIDAIRES de ce soutien et constate l'incohérence du vote de 2 OS qui se sont initialement abstenues pour le vote du PAP.

Nous laissons les agents juger du travail de certains pour les défendre...

5) Programmation et suivi des DEPENSES FS / FORMATIONS

- ***Concernant les Formations***, faute de participants et malgré l'ouverture des inscriptions à d'autres services et d'autres administrations, des formations ont dû être annulées.

Il serait donc peut être nécessaire de faire une programmation des formations bien plus en amont afin que ce problème ne vienne pas impacter la programmation du budget : la DI étudie la possibilité de réaliser le GT CADRAGE FORMATIONS en fin d'année N-1 pour l'année N.

Cela permettra de mieux répercuter ces formations auprès des agents au cours de l'année et de faire face à d'éventuelles annulations.

Les formations suivies par les agents concernant le travail sur écran ainsi que celle sur les RPS ont été très appréciées par les agents, et seront reconduites.

L'ISST, nous informe que suite à la signature en juillet dernier d'un accord cadre ministériel de 4 ans, la Protection Civile sera désormais en charge des formations Premiers Secours (PSC1) initiale et continue et des formations SST (Mac et initiale).

- ***Concernant les dépenses***, en raison du budget restant, la DI propose, suite à une demande émanant des agents souhaitant faire du sport sur la pause méridienne, le financement d'une douche dans les locaux de la Direction avec le solde du budget 2024.

Pour la CGT, même si l'installation d'une douche relève des conditions de travail, nous constatons que nous sommes à la limite des prérogatives de la Formation Spécialisée.

La CGT est malgré tout favorable à une opération de co-financement, qui profitera aux agents.

6) Demande de visite des locaux de la Recette Interrégionale de DIJON

Sur proposition de SOLIDAIRES Douane, la visite du site de la RI, est acceptée par la DI.

Une délibération fixant les modalités de cette visite et la composition de la délégation est en cours afin que les OS puissent se rendre dans les locaux de la RI pour voir les agents et s'informer des conditions de travail et organisation des services.

7) Présentation de la doctrine d'emploi des Assistants de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP)

L'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention, madame ELISE DAVID, nous présente le document fixant ses attributions.

Ses prérogatives qui s'exercent, faute de personnel, sur les 4 départements bourguignons, consistent sous l'autorité de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST), à porter la politique ministérielle de prévention, en participant notamment aux instances de dialogue social et à leurs activités.

L'APMP a un rôle de conseil aux directions, un rôle de soutien administratif à l'ISST.

Il gère et suit les crédits ministériels de prévention, peut proposer des actions de formation, et conseiller les membres de l'instance.

La CGT observe à nouveau quelle (sous) importance donne le ministère aux acteurs de prévention en ne donnant pas de moyens supplémentaires à l'APMP pour exercer ses missions sur l'ensemble de la Bourgogne.

8) Présentation des dispositifs permettant le recueil et le traitement des signalements/ FICHE DE SIGNALEMENT

- Le dispositif a évolué puisque, désormais, les Fiches de Signalement ne sont plus présentées « au fil de l'eau » aux Représentants du Personnel en Formations Spécialisées, mais font l'objet d'une présentation prenant la forme d'un bilan annuel chiffré.

Ce dispositif est désormais élargi avec l'intégration des violences sexuelles et sexistes.

La fiche, rédigée individuellement ou collectivement par un service, doit être transmise directement à l'Assistant de Prévention, qui émet un accusé de réception et qui transmet la fiche au chef de service ou au divisionnaire si le chef de service est mis en cause dans la Fiche de Signalement.

Le chef de service, **sans présentation** de la Fiche de Signalement aux Représentants du Personnel, doit essayer de trouver des solutions aux problèmes soulevés en recevant séparément les 2 parties (accusant/accusés) lors d'un entretien contradictoire et en menant éventuellement des investigations sur le plan administratif.

La fiche, après traitement par le chef de service ou le divisionnaire, est transmise aux services RH.

- A ce nouveau mode de traitement des Fiches de Signalement s'ajoute la possibilité pour les agents de contacter par téléphone, la cellule ministérielle *Qualisocial*, en cas de *discrimination, de harcèlement et de violences sexuelles ou sexistes*.

Le point de vue de la CGT

- *La CGT s'oppose à ce nouveau dispositif de gestion des Fiches de Signalement, qui limite désormais les prérogatives et l'action des représentants du personnel en FS pour aider les agents, en mettant les OS à l'écart du dispositif.*

Il est à craindre que l'Administration, rapidement informée des difficultés d'un agent ou d'un service, soit tentée de « mettre la poussière sous le tapis » dans la gestion des signalements, des problèmes interpersonnels, de management ou dans les situations de dégradation des conditions de travail dans les services.

Pour rappel, les Représentants du Personnel en Formation Spécialisée étaient avant la mise en place de ce dispositif, immédiatement réceptionnaires de ces fiches, ce qui permettait aux OS en instance, de rapidement soutenir les agents en difficultés dès l'information du signalement transmise, et de mettre la pression sur la Direction pour que des solutions pertinentes soient rapidement apportées.

Pour la CGT, il est inadmissible de priver en temps réel les OS des signalements des agents et des suites qui y sont données par la Direction.

Comment les Formations Spécialisées vont-elles pouvoir, de manière pragmatique, exercer leurs pouvoirs d'enquêtes et de contrôles au sein des services, pour pouvoir efficacement contribuer à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, sans avoir une connaissance immédiate des signalements faits par les agents ou les services ?

Pour la CGT, l'Administration va à l'encontre des articles 73 et 74 du décret 2020-1427 fixant les prérogatives des Représentants du Personnel en Formations Spécialisées, alors que rappelons le, n'en déplaise à la DGDDI, les signalements sont des indicateurs pertinents de la dégradation des conditions de travail au sein d'un service.

Pour la CGT, l'action syndicale ne peut se limiter à l'examen annuel d'un bilan des fiches de signalement.

La CGT encourage l'ensemble des agents à informer les représentants du personnel en FS et en CSA en cas de signalement de problèmes , individuels comme collectifs, relatifs à la dégradation des conditions de travail et de santé au travail dans les services, pour que conformément aux articles du décret 2020-1427, nos représentants en Formations Spécialisées (pouvoirs d'enquêtes et de visite) et en Conseil Social d'Administration puissent intervenir, avant «tout traitement sous le tapis» des problèmes par la Direction.

La CGT conseille, enfin, fortement, aux agents rédacteurs des Fiches de Signalement ou incriminés dans les fiches, de se faire assister par une Organisation Syndicale, pour éviter une seule gestion en «vase clos» de ces fiches par la Direction et ses services RH.

Vos représentants CGT en FS de CSA :

DILOISY Aline, Dijon Recette Interrégionale, titulaire
DIMECH Christophe, Dijon Bureau, titulaire