



Compte-rendu du GT Hygiène et Sécurité du 30/03/10

La direction générale nous a invité à participer à ce GT d'une journée sur les thèmes suivants :

- point d'information sur l'**étude ergonomique de l'application Delta** qui va être lancée dans quelques semaines
- point d'étape de la mise en place du **document unique**
- création d'une spécialité « **fouille des espaces confinés de navires** » au sein de la brigade des navires du Havre

Au regard de l'actualité inquiétante, la CGT a souhaité faire une déclaration liminaire sur la souffrance au travail (ci-jointe). Bien entendu, la DG n'a répondu à aucun des points soulignés dans notre déclaration...

Projet d'étude ergonomique de l'application Delta et son environnement

Les trois bureaux retenus sont : **Le Mans, Orléans et Toulouse-Portet.**

Nous regrettons qu'aucune grande plateforme portuaire ou aéroportuaire n'ait été retenue, notamment dans les directions où une fonction spécifique de **veille exclusive (7 heures d'affilée)** a été mise en place. Nous avons pourtant formulé cette demande au premier GT sur le sujet.

Si l'Administration refuse d'accéder à notre demande, l'ergonome quant à elle aurait trouvé cette étude très intéressante. Pour la CGT, elle aurait permis de faire une étude ergonomique globale de tous les cas de figure mis en place par les directions.

Devant notre insistance, Mme Orange-Louboutin admet que les conclusions de cette étude ne pourront s'appliquer aux grandes plateformes.

Forts de cette réponse, nous demandons qu'une étude complémentaire soit faite sur un bureau avec « veille exclusive », après les conclusions de la première étude. La DG ne souhaite pas se prononcer...à croire qu'elle connaît déjà les conclusions négatives de ce type de fonctionnement ! Si elle n'a pas peur, pourquoi ne pas accepter ???

Nous dénonçons le système de veille exclusive : écrans de veille totalement inadaptés (pire depuis quelques jours), 7 heures de travail sur écran non-stop, éloignement des contrôles, disparition de l'initiative pour le vérificateur, le veilleur n'est pas le vérificateur, intérêt du travail très limité, pression du superviseur sur l'objectif quantitatif de ciblage du veilleur, pression de la hiérarchie sur le superviseur pour affiner les ciblage en vue de toujours moins de contrôles, etc, etc.

L'étude ergonomique sera faite par un cabinet privé d'ergonomie en fonction d'un cahier des charges en cours d'élaboration et que nous ne connaissons pas.

Cette démarche doit bien entendu être participative, tant des agents concernés que de la hiérarchie. Des comités de suivi seront mis en place tout au long de la démarche. Chaque site pourra avoir un temps d'enquête différent et que les agents concernés devraient être libérés pour les groupes de travail locaux mais aussi pour ceux en commun aux trois sites.

Nous incitons les agents à s'engager dans cette démarche (qui n'est pas du « flicage », bien au contraire) qui a pour objectif d'améliorer les situations de travail.

Nous tenons à préciser que l'étude ergonomique ne se contente pas d'examiner le fauteuil ou le bureau mais bien l'ensemble du poste de travail, l'application Delta et son environnement (autres applications, etc), la supervision, l'organisation du travail, l'intérêt du travail, la performance imposée, etc.

La DG pense que l'étude sera terminée en novembre et que les conclusions et recommandations pourraient être présentées aux organisations syndicales en décembre ou janvier. Ces recommandations devront s'appliquer au niveau local ET national.

Point d'étape sur la mise en place du document unique

Nous faisons le constat que le compte n'y est toujours pas !

Si certaines directions sont déjà entrées dans une phase de ré-actualisation de leur DU, il y en a d'autres qui sont bien en retard (pas de présentation en CTP, ni en CHS), dont la DG !

De plus, il semblerait que les directions qui font preuve de mauvaise volonté soient celles qui refusent de prendre en considération les risques psychosociaux !! Comment est-ce encore possible ??? Nous invitons ces directeurs à lire notre déclaration liminaire dans laquelle nous citons les rapports officiels de souffrance au travail (sources ministérielles). Il y a malheureusement des faits incontestables. Et comme nous le précisons dans la déclaration : « la souffrance au travail ne se gère pas, elle s'éradique ». Pour éradiquer, encre faut-il reconnaître ! Et faire preuve d'obstination en la matière est totalement irresponsable.

Nous rappelons que le DU est un document vivant, que chaque militant doit se l'approprier (si nous ne le faisons pas, personne ne le fera), et qui doit faire l'objet d'actualisation :

- actualisation au coup par coup en cas de risque de travaux, de risque de pandémie ou de crise sanitaire par exemple
- actualisation annuelle pour l'élaboration du plan annuel de prévention

Création d'une spécialité « fouille des espaces confinés » à la brigade des navires du Havre

C'est un sujet qui nous tient à coeur puisque c'est la CGT qui a demandé une réflexion sur les espaces confinés. Si nous ne l'avions pas fait, la création aurait été officialisée sans le moindre débat.

Petit rappel historique : le DR du Havre annonce aux organisations syndicales du CTPS DR sa volonté de créer une spécialité « espaces confinés » dans la brigade de fouille des navires. Il dit qu'il souhaite mener cette réflexion localement, et crée 3 groupes de réflexion (sans invitation des syndicats) : groupe 1 « matériel », sécurité, habilitations, formations et qualifications, aptitude physique (qui fait l'objet du GT à la DG), groupe 2 organisation, missions, régime d'emploi et enfin groupe 3 pilotage. **Il faut savoir que cette nouvelle mission a fait l'objet d'un chantage indigne de la part du DI : « soit ils font les espaces confinés, soit on ferme la brigade de fouille des navires » !**

Le sous-groupe 1 a fait l'objet d'un travail approfondi avec les professionnels de la formation à l'ENBD. La CGT a énormément étudié les documents, parfois avec l'aide d'experts de société privées spécialistes du domaine. **C'est le seul sujet qui a été abordé lors du groupe de travail à la DG.** Nous reviendrons par la suite au reste de la problématique. En effet, nous avons identifié de multiples problèmes (sur l'organisation, les effectifs, la rémunération, le champ d'intervention, les missions, etc) qui ne devaient pas être évoqués à ce GT puisque nous ne disposions d'aucun document de travail pour le faire. Ceci dit, sans nous prononcer sur nos revendications en la matière, il est clair que la création de cette spécialité au Havre dépasse largement le cadre local !!! **Mais la DG n'a pas du tout l'intention d'impliquer dans la réflexion l'ensemble des façades maritimes sur le sujet...alors que nous savons que le Havre ne sera pour le moment qu'un laboratoire !!!**

Concernant l'hygiène et la sécurité, le travail présenté a été bien fait. Toutes les préconisations feront l'objet d'un protocole officiel de sécurité clair et précis, à l'instar du guide des procédures qui a été établi pour la fouille des navires de commerce.

Techniquement, il n'y a pas grand chose à redire (documents disponibles sur demande). Un douanier en brigade de fouille des navires de Dunkerque était présent dans la délégation.

Nous nous sommes toutefois assurés de plusieurs choses :

- les règles de **révision du matériel** seront bien conformes aux notices des fournisseurs. Pas question que l'Administration fasse elle-même les révisions !
- Les **équipements de protection individuelle** (EPI) continueront d'être entretenus par l'Administration (ce qui peut sembler comme une évidence, mais pas forcément à la lecture des documents...donc nous l'avons fait préciser)
- **La contrainte d'une « entrée » en espace confinés par mois** pour le maintien de la qualification nous semble irréalisable. L'argument de la DG consistant à dire que l'agent doit aller régulièrement en espace confiné pour garder sa qualification et maintenir un niveau de sécurité important nous semble avéré. Toutefois, la sortie mensuelle obligatoire nous semble contraignante. La DG pense que la formulation pourrait être assouplie.
- Nous exigeons **l'inscription du risque mortel** dans le document unique
- puisque l'entretien de la condition physique est un préalable au maintien de la spécialité, **nous demandons que les heures de sport soient comptabilisées en heures de travail**, à l'instar de ce qui se pratique chez les motards.
- Faire **archivage de toutes les autorisations et contrôles préalables**
- **l'aptitude physique** requise sera la même que pour les marins.

Par ailleurs, la DG nous a affirmé que les formations et habilitations (sauveteur/secourisme au travail, formation à la visite des navires premier niveau, habilitation au port de l'appareil respiratoire individuel et habilitation au travail en hauteur) **seraient financé par l'Administration et non par les CHS.**

Chronologiquement la DG annonce les différentes phases du projet à la suite de ce groupe de travail :

1. établissement du document cadre
2. phase institutionnelle (**CELLE QUI POSE PROBLEME !!!**)
3. recensement des agents
4. création du module ENBD – Formation – Dotation d'un fourgon spécial à la brigade.

Selon Mme Orange-Louboutin, l'équipe « espaces confinés » de la brigade des navires du Havre serait opérationnelle début 2011 si tout se passe sans problème. Elle reconnaît toutefois que c'est une version optimiste, cela risque donc d'être quelques mois plus tard.

Parlons maintenant de ce qui fâche.

En effet , nous ne partageons pas la position de l'Administration sur un certain nombre de choses :

- maintenant que les problèmes de sécurité sont « réglés », la DG souhaite institutionnaliser la cette brigade en CTPS DR, **sans passer par la case DG. Or, plusieurs points nous font penser le contraire** : champ d'intervention, promesses d'attribution de points de NBI en groupe de travail local, horaires, effectifs, organisation, moyens, etc. **La DG n'a pas l'intention de se saisir du problème parce qu'elle n'a pas l'intention de s'en donner les moyens !**
- la brigade du Havre, dans le projet de l'Administration, couvrirait toute la façade Manche/Mer du Nord ! Ce sujet à lui seul prouve bien que le problème dépasse le cadre du Havre. Pourquoi faire faire 3 heures de route à une équipe, à la demande, alors qu'il existe des douaniers formés à la fouille des navires sur d'autres ports de la Manche/Mer du Nord ? Et qu'en sera-t-il ensuite de la façade Atlantique ou de la façade Méditerranée ? La brigade du havre n'étant qu'un premier pas paraît-il...Selon la DG, il ne semble pas discutable (dialogue social !) de revenir sur le fait que Le Havre couvrira toute la façade Manche/Mer du Nord. Toujours selon la DG, il ne semble pas réaliste d'envisager la création d'équipes « espaces confinés » dans d'autres brigades ou d'autres ports. Cela voudrait-il dire, avant même le démarrage de cette mission, que la DG sait qu'elle ne se donnera pas les moyens humains, matériels et financiers pour obliger des douaniers à aller faire des missions, parfois au péril de leur vie ???

- **Le DR a promis 10 points de NBI aux douaniers formés « fouille des navires » premier niveau, et 20 points aux douaniers formés « espaces confinés ».** Outre que la rétribution est ridicule pour le risque encouru et la disponibilité exigée, cette « promesse » doit faire l'objet d'une discussion au niveau national puisque Mme Orange-Louboutin l'a dit elle-même « *on ne peut pas parler de prime ou de NBI ou de toute forme de rétribution financière ailleurs qu'à la DG* ». Dont acte ! Nous exigeons donc une discussion au niveau national pour que chaque organisation puisse avancer ses revendications et projets. Peut-être qu'une demande commune pourrait faire avancer les choses ? Le DR du Havre, présent à ce GT, était très mal à l'aise. Il a promis des points de NBI, était-ce un mensonge pour trouver des volontaires dans la brigade ? Si cette promesse est maintenue, pourquoi seuls les douaniers du Havre y auraient-ils droit ? **Soit le DR a menti, soit la DG a menti, il va falloir éclaircir ce problème !**
- Les effectifs doivent faire l'objet d'une cartographie précise : en effet, **nouvelle mission donc nouveaux effectifs !** Ce n'est pas à l'ordre du jour de la DG...
- de nouveaux critères nationaux de performance devront être institués

Nous espérons pouvoir créer un rapport de force pour obtenir des négociations au niveau national et présenter ainsi nos propositions et revendications. La sécurité est certes importante, voire capitale en ce qui concerne les espaces confinés, mais il n'est pas question d'occulter la doctrine des missions, les effectifs, l'organisation, la reconnaissance de la spécialité par le versement d'indemnités, le pilotage, etc

Si on commence à négocier localement la création de spécialités d'envergure nationale...

Chaque organisation doit s'emparer de cette nouvelle spécialité, sinon c'est la porte ouverte au grand n'importe quoi. Et le n'importe quoi ne fait pas bon ménage avec l'avenir des agents, la pérennité des missions et des effectifs et le dialogue social tout simplement !

La délégation : Hervé AUGRIS, Thierry VIDAL et Manuela DONÀ

Si vous souhaitez avoir accès aux documents de travail du GT : manuela.dona@gmail.com
ou manuela.dona@douane.finances.gouv.fr