



Déclaration liminaire au groupe de travail Hygiène et Sécurité du 30/03/10

Bercy et la DGDDI ne peuvent plus ignorer l'enjeu que représente la souffrance au travail des agents. Ils ne peuvent plus masquer la réalité du mal-être au travail. Dernièrement un article paru dans le quotidien « **Le Parisien** » du mardi 16 mars traite du stress au travail chez les fonctionnaires. Il y est question des suicides. Le journal précise que « *le phénomène ne frappe pas que France Télécom. En 2008, 24 agents du ministère des Finances (sources ministérielles) se sont donnés la mort. En juin 2009, le rapport annuel de la médecine de prévention avait provoqué un électrochoc, en répertoriant pour la première fois « 1872 situations de souffrance (...) et 35 cas de suicides (dont 5 sur le lieu de travail en 2008) ».*

Nous constatons que les situations de « mal-être et de malaise au travail » montent en puissance, que cela devient une préoccupation majeure des salariés. Les douaniers comme les autres salariés sont malades de cette course à la compétitivité, à la rentabilité, à la flexibilité, où l'évaluation permanente sur des objectifs peu clairs ou parfois contradictoires est devenue la règle de fonctionnement dans les services.

De nombreuses enquêtes soulignent la dégradation de la santé au travail. Cette souffrance psychique au travail est fortement corrélée avec le fait de ne pas disposer des moyens pour faire un travail de bonne qualité. Elle est liée aux suppressions massives d'emplois dans la fonction publique mais aussi à la menace de mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultats) en lieu et place du RIG. Cependant les remises en cause du statut (loi de mobilité par exemple) sont autant de sujets d'inquiétude légitime pour notre avenir.

Le travail a évolué ces dernières années donnant lieu à des mutations historiques tant dans l'organisation du travail que dans les formes de « management ». Les réorganisations/fusions menées dans notre administration visant à intensifier la productivité en « rationalisant » les moyens ont modifié gravement le rapport au travail des douaniers. Elles ont délité les collectifs de travail et contribué ainsi à l'isolement des personnels.

Ces contextes, en dégradant les conditions de travail, ont obligé dans la dernière décennie à prendre en compte les risques psychosociaux. La prévention de ces risques doit devenir une priorité. La dégradation des conditions de travail nous conduit donc à considérer l'ensemble des formes de pénibilités : la pénibilité physique, mais aussi la pénibilité mentale.

Les douaniers souffrent dans les services, certains le font savoir plus que d'autres déjà aujourd'hui. Nous faisons le constat de situations graves, parfois dramatiques, souvent violentes. L'heure des constats a sonné, il faut que l'administration s'attaque aux causes de ce mal endémique par des actes concrets. La souffrance au travail ne se gère pas, elle s'éradique.

Nous exigeons de l'employeur qu'il prenne conscience de ses responsabilités. Fermer les bureaux et les brigades, supprimer des emplois, précariser le statut, individualiser la rémunération, imposer la performance, ne pas assurer la formation professionnelle continue dans le cadre du déploiement de nouvelles applications informatiques, isoler les plus faibles, sont autant de situations anxiogènes qui plongent les personnels dans la détresse, la souffrance, toutes catégories confondues.

Le SNAD CGT est plus que réservé concernant les mesures prises le ministère, qu'il s'agisse de cellules d'écoute, de numéro vert, de formation à la gestion du stress. Ces dispositifs indiquent une reconnaissance implicite de l'employeur mais ils intègrent la souffrance comme donnée « normale » du travail.

Le code du travail est clair sur ce sujet lorsqu'il souligne que l'employeur doit mettre en place « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art L 230-2). Il est donc impératif de restituer au CHSM, aux CHS locaux et spéciaux, en lien avec le code du travail, toutes leurs prérogatives.

C'est pourquoi le SNAD CGT réitère sa demande relative à :

- **l'arrêt immédiat des suppressions d'emploi et des réorganisations qu'elles entraînent**
- **la prise en compte de ses revendications et de ses propositions pour faire de notre administration publique de l'État un outil socialement et économiquement utile**
- **le SNAD CGT réitère son exigence de retrait de la loi dite de la mobilité et des parcours professionnels.**

C'est aussi pourquoi nous agissons pour le respect des droits existants et la conquête de nouveaux droits s'agissant de la vie au travail, de l'hygiène, de la sécurité et de l'action sociale.

Le SNAD CGT apporte son soutien plein et entier aux agents des Douanes qui ont d'ores et déjà décidé de s'engager dans la mobilisation pour imposer d'autres choix.

Par ailleurs, le SNAD CGT est particulièrement attentif à la transformation des CHS DI en CHS CT et l'ensemble des présentations en cours sur le sujet par le Ministre.

Pour conclure, concernant la fouille des espaces confinés de navires à quai, la CGT refuse catégoriquement le chantage fait par le DI de ROUEN consistant à dire, je le cite, « soit ils font des espaces confinés, soit on ferme leur brigade ». Ces propos sont indignes des ses fonctions et nuisent à l'efficacité de la mise en place de cette spécialité. En effet, il nous faut réfléchir collectivement à la doctrine d'emploi, aux conditions de reconnaissance de la spécialité, aux conditions d'exercice, à l'organisation, à l'hygiène et à la sécurité, aux moyens, sans exercer de pression sur les personnels, aujourd'hui volontaires pour cette mission, qui les obligerait à accepter n'importe quoi. Il ne fait aucun doute que les discussions d'aujourd'hui seront d'un niveau plus élevées qu'avec Monsieur CHEVEAU... Nous ne cesserons de rappeler la responsabilité pénale de l'Administration, en particulier quand le risque, MORTEL, est précisé régulièrement dans les documents de travail. Espérons que l'étude d'aujourd'hui en matière d'espaces confinés ne sera que la première étape d'un processus de négociations incluant toutes les problématiques de ces missions spécifiques.

Je vous remercie.