



Signalements, sécurité des contrôles et locaux :

Management ... sans engagement ?!



Le DG-A grand gagnant au jeu du ni oui ni non ?

Sommaire

	Tract/Communiqué	<i>pages 2-3</i>
	Déclaration liminaire	<i>pages 4-6</i>
	Compte-rendu	<i>pages 7-15</i>
	I – Introduction & I – approbation de PV	<i>page 8</i>
	II – Guide recueil et de traitement des signalements	<i>pages 9-10</i>
	III – Sécurité dans les contrôles pour les agents des opérations commerciales	<i>page 11</i>
	IV – Office national de sécurité	<i>pages 12-13</i>
	V – Note d'orientation ministérielle (NOM) 2024	<i>pages 14-15</i>
	VI – Autres points (tableau de suivi, questions diverses)	<i>page 15</i>
	Annexes : lexique et notes	<i>pages 16-19</i>



Communiqué

SOLIDAIRES Douanes

de synthèse des débats



Fiches de signalements,
sécurité des contrôles et locaux :

Management ... sans engagement ?

En cette fin d'hiver, une réunion s'est tenue à la Direction générale (DG) pour discuter conditions de travail...



Le DG-A grand gagnant au jeu du ni oui ni non ?



Nouveau DG, nouveau départ ?

Suite au départ d'Isabelle Braun-Lemaire à la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE), cette réunion est présidée par Jean-François Dutheil, directeur général adjoint (devenant directeur général par intérim).

La tenue d'une instance, en ce moment de renouvellement de DG, est l'occasion d'écrire une nouvelle page administrative. L'ordre du jour – large – s'y prête :

- guide de recueil des signalements (d'agressions, de dangers graves et imminents, etc) ;
- sécurité dans les contrôles opérations commerciales (OPCO) et des locaux douaniers ;
- observatoire national de sécurité (ONS) ;
- note d'orientation ministérielle (NOM) et place des psychologues du travail.



Dirigeants non contrariants ?

Sur les différents points, SOLIDAIRES développe en séance son analyse et ses propositions (cf détails pages suivantes).

Certes, notre point de vue fait l'objet d'une écoute attentive de la part de nos interlocuteurs.

Mais lorsqu'il s'agit de donner la réplique, la « haute » administration se limite à des :

- « Hum » ; « oui oui » ;
- « Effectivement » ;
- « Nous en prenons bonne note ».

Pas de réponse concrète.

Exemple avec l'impact en Douanes du plan d'austérité gouvernemental (cf tableau ci-contre).

Impact du plan d'austérité budgétaire gouvernemental (décret 2024-124 du 21/02/2024 portant annulation de crédits)

N°	Programme Intitulé	Annulations budgétaires (Autorisations d'engagement [AE], Crédits de paiement [CP])
156	Gestion financière de l'État et du secteur public local (DGFiP) <i>dont titre 2 (dépenses de personnel)</i>	108,721 millions d'€ <i>dont 8,207 millions d'€</i>
218	Conduite et pilotage des politiques économiques et financières (action ministérielle) <i>dont titre 2 (dépenses de personnel)</i>	106,25 millions d'€ <i>dont 2,25 millions d'€</i>
302	Facilitation et sécurisation des échanges (DGDDI) <i>dont titre 2 (dépenses de personnel)</i>	20 millions d'€ <i>Quels budgets percutés ?!</i> 0 €
Sous-total mission Gestion des finances publiques <i>dont titre 2 (dépenses de personnel)</i>		234,971 millions d'€ <i>Quels budgets percutés ?!</i> 10,457 millions d'€
Total interministériel <i>dont titre 2 (dépenses de personnel)</i>		10 milliards d'€ <i>780 millions d'€</i>



Sables mouvants ?

Aucun engagement réel n'est pris. Ni par la présidence, ni par les autres membres de la « haute » administration. Il ressort de cette réunion une atmosphère de gestion feutrée, au goût doux-amer.

Embarquer les syndicats dans des sables mouvants, une nouvelle méthode managériale ?

Le procédé serait habile, mais insultant vis-à-vis des collègues, et surtout déshonorant pour leurs auteurs. Si ça se confirmait, cela traduirait une irresponsabilité au sein des autorités. Un peu de dignité et cohérence chez ces dernières impliquerait alors une démission de leurs fonctions. Quoiqu'il en soit, SOLIDAIRES continuera d'agir en responsabilité pour les collègues et la Collectivité.




Déclaration liminaire

**SOLIDAIRES Douanes
du 29/02/2024**

**résumant les documents
et posant les enjeux**



Formation Spécialisée

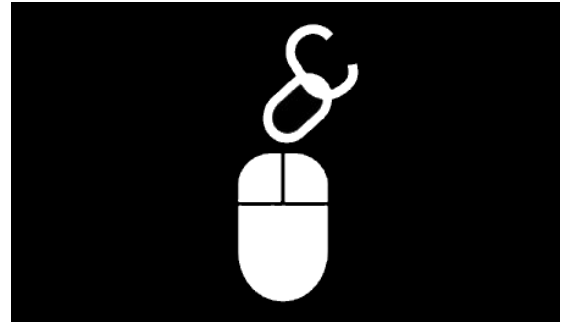
Santé, Sécurité, Conditions de Travail
séance du 29/02/2024 

Conditions de travail

Liminaire

Actions sensées, c'est bien. Non censurées, c'est mieux !

Monsieur le président,
Mesdames et messieurs,



Nous voici réunis pour une séance de la formation spécialisée (FS) santé, sécurité, conditions de travail (SSCT) du Comité social d'administration de réseau (CSAR).

Les thèmes à l'ordre du jour sont nombreux. Un certain nombre d'éléments sont à saluer, d'autres beaucoup moins, l'élémentaire n'étant pas assuré.

 **Commençons par l'observatoire national de sécurité (ONS)**, instrument fruit de la lutte des personnels.

La création de ce nouvel outil de pilotage au niveau national était une revendication des personnels moniteurs de tir et de ceux des techniques professionnelles de contrôle et d'intervention (TPCI) lors de leur mobilisation il y a un an.

Nous sommes satisfaits de cette concrétisation. Il s'agit d'agir en complément des observatoires régionaux de sécurité (ORS) afin de collationner et harmoniser les pratiques.

Sa composition nous paraît appropriée, avec :

- des experts terrains (référénts régionaux, moniteurs),
- et des représentants de directions locales, nationales et de la Direction générale. À une exception près, l'inspection des services (IS).

Nous ne pensons pas opportun d'associer l'IS aux travaux. Qu'elle soit informée sur les cas graves après arbitrage cela s'entend, mais pas automatiquement en amont. À défaut cela peut prêter le flanc à une propension à un traitement disciplinaire.

 **Après la branche Surveillance (SURV), venons-en à la sécurité dans les contrôles pour les agents des opérations commerciales (OPCO).**

Les axes du plan d'action sont cohérents intellectuellement. Particulièrement le n°1 *formaliser une méthodologie des contrôles*, suivi des n°2 *formations ciblées* et n°3 *dispositif d'alerte*.

Il est regrettable qu'il ait fallu un drame au sein de la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) pour qu'une initiative soit prise. Car la formalisation d'une méthodologie de contrôles est normalement du ressort des obligations structurelles de l'employeur.

Pour notre part, si le volet « curatif » compte – *suivi* (axe n°4), *protection fonctionnelle* (axe n°5), *accompagnement psychologique* (axe n°6) –, il importe d'agir sur le volet « préventif » afin de limiter au maximum les problèmes.

Parmi les instruments préventifs : l'effectif. À savoir de disposer de la force du nombre dans le cadre des contrôles.



Poursuivons avec la sécurisation des locaux et des brigades.

Sur 2 événements graves survenus récemment (barrages et agressions à Mayotte ; incendie à Nîmes). Un certain nombre de mesures ont été prises, elles sont heureuses.

Néanmoins nous relevons que si ces éléments sont portés ici à la connaissance de la représentation des personnels au niveau national, il en va différemment au niveau local :

- Transmission d'expertises : demande restée vaine !
- Communication au fil de l'eau, même informelle : aucunement !!



Continuons avec le registre spécial des dangers graves et imminents (RSDGI)

D'abord, au niveau de l'alimentation du registre spécial des dangers graves et imminents (RSDGI), nous relevons positivement la volonté d'harmoniser, car la DGDDI part de loin et est plurielle :

- présence du registre dans tous les services en telle direction, ce qui est très bien,
- présence dans le bureau de l'assistant de prévention en telle autre direction,
- registre informatisé ailleurs, etc.

Néanmoins, l'harmonisation doit se faire vers le haut, car nous dénonçons par ailleurs les restrictions d'accès aux registres. Que cela soit le RSDGI ou le registre santé sécurité et conditions de travail (RSSCT). Par exemple, il est inacceptable que dans telle direction interrégionale (DI), la hiérarchie de la DI fasse pression pour que les registres soient conservés au secrétariat général interrégional (SGI) et que le remplissage se fasse dans le local du SGI et non depuis le poste de travail de l'agent.

SOLIDAIRES exige une information annuelle au sein de chaque service, assortie d'une accessibilité de haut niveau :

- Registre informatisé avec :
 - droits en écriture ouverts à tous les agents,
 - droits en consultation permettant aux représentants du personnel et à l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail de le consulter.
- En double, registre papier accessible dans tous les services, *a minima* à l'accueil des bâtiments recevant du public, notamment pour celui-ci.



Concluons par les modalités de traitement des signalements internes et externes, en cas de situation de risques psycho-sociaux (RPS), de harcèlement, etc.

Bon point pour le projet de guide, élaboré par le bureau Qualité de vie au travail et action sociale (RH4). Clair, ergonomique, de bonne facture, dans la forme il présente bien. À ce titre, il est dans la même veine qu'un autre guide, celui sur les événements graves (EG) élaboré il y a plusieurs mois.

De même, le fond nous convient sur bien des points. Il est ainsi rappelé à plusieurs reprises qu'un agent peut être accompagné, à tout moment par un représentant du personnel de son choix. Nous relevons là, derrière la sincérité dans la démarche, un réel professionnalisme. Nous le saluons.

Néanmoins mauvais point sur la doctrine et sur la gestion des signalements.

D'abord la représentation du personnel est écartée du processus d'examen à de multiples reprises :

- Ainsi dans le contenu de la fiche de signalement « interne » (au sein de la DGDDI), il existe désormais l'item *Accord pour que [...] l'identité de l'agent s'estimant victime soit communiquée aux membres de la formation spécialisée.*
- Un agent coche à cet item la case *OUI* ? Il n'y a pourtant aucune garantie pour que cette fiche soit transmise aux représentants du personnel !
Dans sa démarche de censure (il s'agit de cela), la « haute » administration argue de l'arrêté du 12 octobre 2022. Celui-ci indique que les fiches ne sont plus transmises automatiquement à la représentation du personnel. Mais il ne leur interdit pas la transmission dans l'absolu !
Mieux, les articles 57 et 74 du décret du 20 novembre 2020 spécifient que tout document demandé par la représentation du personnel en FS doit lui être communiqué.

Ensuite la saisine des canaux administratifs ne garantit aucunement un examen administratif.

- Exemple avec le signalement interne détaillé ci-avant. Si la transmission des fiches ne s'effectue pas au fil de l'eau et de manière exhaustive auprès de la représentation du personnel, comment peut-elle s'assurer qu'ensuite les fiches ont été traitées ? Un hypothétique accès à des statistiques générales (nombre de fiches) en fin d'année ou en court d'année suivante insuffisant.
- Exemple avec le signalement externe, via la cellule ministérielle *Qualisocial*. En cliquant sur l'hyperlien présent dans le guide, nous atterrissons sur la page d'accueil de la cellule qui dit : *« lorsque le signalement est reçu par le Comité de traitement des signalements, une étude de recevabilité est menée »*. Quel est ce comité ? Quels critères de recevabilité ? Y a-t-il un retour systématique vers la personne en cas de rejet ? Quelle restitution auprès des syndicats ?

Conditions de travail et « dialogue social » vont de pair. Sans garantie d'un regard syndical, les différents documents (RSSCT, RSDGI), même bien faits au niveau national, seront démonétisés au niveau local. Et *in fine* pas ou peu utilisés. Virtuellement, il pourrait y avoir le leurre d'une diminution des problématiques, et ce pourrait être cyniquement un effet recherché.

Mais la nature a horreur du vide, et les attentes de nos collègues s'exprimeront autrement (courriels, pétitions, audiences, communiqués). **SOLIDAIRES se tient aux côtés des collègues en ce sens.**

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le jeudi 29 février 2024



Compte-rendu



Introduction : l'échange est renvoyé à l'ordre du jour...

A) Participation : sujet chapeauté par les sous-directions RH et Réseau

a) Syndicats

Toutes les organisations syndicales (OS) représentatives participent à la réunion, avec un nombre variable de membres :

- SOLIDAIRES : 7 membres ;
- CFDT-CFTC : 4 membres ;
- CGT : 4 membres ;
- USD-FO : 4 membres ;
- UNSA-CGC : 4 membres.

b) Acteurs de la prévention

- M^{me} Lavoué : inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) nationale ;
- Dr Lemaître-Prieto : médecin coordonnateur national ;
- M^{me} Tomelka : assistante sociale ministérielle ;
- M. Regent : ergonome, psychologue du travail.

c) « Haute » administration

Cette réunion est présidée par M. Dutheil, directeur général adjoint (DG-A). Il est assisté de M^{me} Ployart, sous-directrice Ressources humaines et relations sociales (SD-RH), et de M. Piquot (adjoint à la SD-RH).

Ils sont accompagnés de :

- bureau qualité de vie au travail et action sociale (RH4) : M^{me} Castera (cheffe de bureau) et M^{me} Dencœux (adjointe à la cheffe de bureau) ;
- bureau réglementation et dialogue social (RH1) : M. Jaouen (chef de bureau) ;
- bureau Finances et immobilier (Fin 1) : M. Duchesne (chef de bureau) ;
- bureau métiers de la Surveillance et méthodes de travail (Réseau 2) : M. François (chef de bureau) ;
- bureau Animation du réseau, méthodes de travail (Réseau 3) : M^{me} Van Daele (cheffe de bureau).



B) Préalables :

la DG prend un seul engagement : l'accès des personnels aux registres !

a) Déclaration

Plusieurs délégations syndicales sont intervenues en préalable :

- SOLIDAIRES procède à la lecture d'une déclaration, *détails en pages 5 et 6*.
Nous relevons les efforts faits, notant qu'ils répondent soit à la mobilisation des personnels (moniteurs pour l'office national de sécurité) soit aux obligations de l'employeur (plan d'action en CO) ?
Nous ajoutons qu'au delà des réflexions sur de nouveaux dispositifs, il importe déjà de veiller à la non censure des dispositifs existants.
- Autres déclarations :
CFDT-CFTC, CGT, UNSA-CGC.

b) Réponses de la « haute » administration

Le président (DG-A) indique que les remarques relatives aux points à l'ordre du jour feront l'objet de réponses lors de l'examen des points. Néanmoins il tient à s'exprimer sur deux sujets qui ont retenu son attention :

- **Dotation de matériels pour l'exercice de fonctions** : pas de difficulté pour la dotation individuelle d'ordinateurs portables aux assistants de prévention (AP).
- **Cadre de censure envers les registres** : les documents doivent être servis dans des conditions qui ne permettent pas l'hésitation.

La présence à la réunion des acteurs de la prévention ministérielle est sans doute liée à la teneur de cette réponse !

I – Approbation de Procès-verbal (PV) : *fidélité dans la transcription !*



A) Présentation

Un seul PV (20/09/2023) est soumis au vote, approuvé à l'unanimité.

SOLIDAIRES remercie le personnel pour son travail de transcription fidèle des débats.



B) Vote

Séance	Ordre du jour (principaux points)	Secrétariat adjoint	Vote du PV
20/09/2023	Règlement intérieur (RI) Observatoire interne 2023 Sécurité (création ONS, formation tir-TPCI) JOP 2024 → reporté	CFDT-CFTC	POUR unanime (SOLIDAIRES, CFDT-CFTC, CGT, USD-FO, UNSA-CGC)



II – Le guide de recueil des signalements

M^{me} Castéra (cheffe RH4) présente le document, fait au sein de la sous-direction RH. Désormais il y a une phase de collation des éléments avec la sous-direction Affaires juridiques et lutte contre la fraude (JCF).



A) Commentaires SOLIDAIRES sur l'amont



Format général : présentation de qualité

Le document présenté est un bon guide, les effectifs supplémentaires au sein du bureau RH4 se traduisent en actes. C'est la confirmation que lorsqu'il y a un effort quelque part en matière de moyens, le résultat se voit.



Garantir l'appropriation de la doctrine : par un crédit d'heures pour la lecture.

La formation autour de l'appropriation de la doctrine inscrite dans le guide est noyée dans l'ensemble des messages (courriels, notes, etc) que les personnels peuvent recevoir. D'autres facteurs sont dommageables :

- en **brigade**, la lecture est impossible dans le cadre du travail, où tout temps passé dans les locaux de la brigade est considéré comme de « l'inactivité » ;
- en **bureau**, ce n'est guère mieux, la multiplicité des tâches à accomplir empêche un serein apprentissage ;
- enfin, la rareté des **réunions** de service nuit au ruissellement des informations ;

Il faut donc du temps de lecture : SOLIDAIRES revendique un crédit minimum de 15h/mois. Prenons l'exemple de nos représentants à la réunion du 29/02 : l'assimilation du document a été possible en amont de l'instance via l'autorisation spéciale d'absence (ASA) d'une journée octroyée spécifiquement pour préparer l'instance.



Accessibilité du registre

En nombre d'endroits le registre n'est pas là, introuvable, ce qui implique aux personnels de le demander. Il suffit d'observer la situation listée officiellement par les directions (cf tableau ci-dessous) :

- des registres présents seulement en format papier, au siège de la direction régionale (Normandie, AuRA, PACA-Corse) voire au siège de la DI (Paris-Aéroports, DNGCD) ;
- l'absence d'informations pour plusieurs directions.

De surcroît, il y a un effet dissuasif lors de l'écriture. En effet, on est dans l'œil du cyclone quand on le remplit.

Par exemple, lors d'une tournée, il nous a été signalé que telle personne doit venir le remplir dans le bureau d'une autre personne, se situant dans l'antichambre du bureau de la personne directrice interrégionale adjointe (DIA).

Et, après l'avoir rempli, la personne signalante est convoquée pour savoir pourquoi elle demande un accès au registre et ce qu'elle veut y mettre, par une DIA, par ailleurs présidente de la Formation spécialisée (FS). Il y a là, derrière un mélange des genres, un fort coup de pression hiérarchique.

SOLIDAIRES demande, en sus du modèle papier, un registre informatisé accessible à tous les personnels.

Tenue des registres, d'après les remontées des directions

Direction (DI/SCN) (Direction interrégionale/ Service à compétence nationale)	Doctrine de tenue du registre de signalement des dangers graves et imminents (RSDGI)
DI Île-de-France	Registre informatisé. Droits en écriture ouverts à tous les agents. Droits en consultation en cours d'évolution afin de permettre aux représentants du personnel et à l'ISST de le consulter.
DI Nouvelle-Aquitaine	Registre informatisé accessible à tous les agents. Accès en consultation ouvert aux représentants du personnel.
DI Grand Est	Dans tous les services de la DI
SEJF	Registre informatisé dans certaines unités (Lille, Nantes, Perpignan, Nice) et papier ailleurs (tenu au secrétariat de l'unité).
DI Occitanie	Registre informatisé. Accès via Espace ou via le portail SSCT.
DI Hauts-de-France	Registre commun pour la DI et la DR Lille, un registre pour les 2 autres DR (Amiens, Dunkerque), un registre informatisé pour le bureau Calais Port-Tunnel
Direction générale	
DI BFCCVL	Dans le bureau de l'assistant de prévention (AP)
DI Normandie	
DI AuRA	Auprès de chaque formation spécialisée (FS)
DI Bretagne-Pays de Loire	Auprès du SGI (DI), à l'accueil (DR Bretagne) ou au SGR (DR Pays de Loire).
DI PACA-Corse	Dans le bureau du conseiller de prévention (DI) ou du secrétaire général régional (DR)
DI Paris-Aéroports	Registre unique tenu au sein de la cellule de prévention pour les services DI, les DR Roissy Fret et Voyageurs (exception pour la DR Orly : registre informatisé)
DNGCD	Au siège de la DNGCD
■ ■ ■ CID, DI Antilles Guyane, DNRED, DNRFP, DNSCE, DR Mayotte, DR Nouvelle-Calédonie, DR Polynésie-Française	Aucune information transmise par les directions au bureau RH4 de la DG

En réponse, M^{me} la cheffe du bureau RH4 indique qu'il y a une volonté d'harmonisation de la doctrine de tenue du registre au niveau national. La DG travaille sur l'intranet, avec outre la page générique, une page agent présentant et instaurant un accès aux différents outils, accessible par un lien bien visible.



B) Commentaires SOLIDAIRES sur l'aval



Assurer le suivi des fiches

SOLIDAIRES demande le suivi des fiches de signalement, pour les OS et pour les personnes signalantes. Vis-à-vis des personnes signalantes, la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) le met en place, certes de manière inaboutie pour le moment, car uniquement pour les signalements externes (agression par le public), mais il y a une impulsion. Nous demandons une reprise de cette bonne pratique de la DGFIP assortie de son élargissement (suivi également pour les signalements internes).



Assurer l'examen des fiches en instances et leur donner une portée

Depuis 2023, les fiches ne sont ni vues, ni présentées dans les nouvelles instances que sont les FS. C'est une régression par rapport aux anciens Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), instances interdirectionnelles disparues depuis les élections professionnelles Fonction publique de décembre 2022. Les fiches donnent de l'écho à des situations souvent déjà connues, c'est un élément d'objectivation. Mais les Directions, en ne les donnant pas à voir en instances, empêchent le règlement des problèmes, qui sont amenés à s'enkyster. C'est dommage car la fiche de signalement est un dispositif qui opère pour traiter des responsabilités individuelles (usagers, ou collègues).

Certes ce dispositif fonctionne beaucoup moins vis-à-vis de la hiérarchie, et encore moins vis-à-vis des conditions systémiques liées à l'organisation du travail. Mais à qui la faute ? L'organisation du travail est considérée telle un totem. Il est de la responsabilité de l'État employeur d'être capable de traiter les problématiques soulevées. Il y a une certaine hypocrisie à étoffer les dispositifs de soutien psychologique alors que dans le même temps on ne s'attache pas à résoudre les problèmes d'organisation du travail. Souvent les problèmes ne se fondent pas sur des personnes mais sur une configuration défailante de l'organisation du travail.



C) Questions SOLIDAIRES, sans réponse à ce stade



Question matérielle sur le maintien des données

Concernant les mentions dans le registre, quelle système de sauvegarde est mis en place ? Notamment en cas de si panne ?

→ Pas de réponse à ce stade de la « haute » administration malgré nos relances.



Question sur la cellule ministérielle « qualisocial » :

SOLIDAIRES demande quel est le « comité de traitement des signalements », mentionné lorsqu'on consulte le site de la cellule « Qualisocial » ? Par ailleurs quelle est cette « recevabilité » des demandes (détails dans la copie-écran ci-dessous) ?

→ Pas de réponse à ce stade de la « haute » administration malgré nos relances.



III – Sécurité dans les contrôles en OPCO



A) Présentation → Sept axes d'action ont été identifiés par la Direction générale.

Axes	Intitulés	Observations
n°1	formaliser une méthodologie des contrôles (rappel des consignes de sécurité)	100% à la main de la DGDDI → <i>Pour SOLIDAIRES, c'est là que l'action est prioritaire !</i> Les axes 3, 4, 5, 6 et 7 s'inscrivent dans une démarche accompagnée au niveau ministériel
n°2	mettre en place des formations ciblées	
n°3	définir un dispositif d'alerte en cas de situation dangereuse	
n°4	déployer un dispositif de suivi des incidents	
n°5	réaffirmer le principe de protection fonctionnelle des agents	
n°6	assurer un accompagnement psychologique des agents concernés	
n°7	mettre en œuvre une campagne de communication	



B) Commentaires SOLIDAIRES



1°) Problématique systémique : Assumer de repenser l'organisation du travail !

Sur les conflits/agressions, la DGDDI a une approche post événement. L'approche curative est commode, elle est sans doute la plus simple (ou la moins complexe) à mettre en place pour la « haute » administration. Mais elle n'empêche pas les problèmes de survenir à nouveau.

Ainsi le dispositif de soutien, intervenant après l'événement traumatique, ne fait pas des miracles. Un agent qui a subi une agression demeure marqué même s'il a suivi le dispositif. Il est préférable de viser à ce qu'une agression ne se produise pas, plutôt que de la laisser se produire et la traiter après qu'elle se soit produite.

Ce qu'il manque, c'est l'approche systémique et préventive. Ainsi certains contextes de travail réunissent toutes les conditions pour que l'exercice des missions se passe mal et soit conflictuel.

L'administration doit s'attacher à développer une action préventive pour déminer les contextes explosifs à 3 niveaux :

- service/usagers,
- collègues de travail entre eux,
- agents/hiérarchie.



2°) Solution en amont : définir un code des procédures douanières (CPD) !!

Pour SOLIDAIRES Douanes, l'axe n°1 (formaliser une méthodologie des contrôles) est fondamental. L'effort doit se porter prioritairement vers lui.

La concurrence entre pays dans l'espace communautaire et la politique du chiffre sont sources d'instabilité (professionnelle, juridique, etc). Après plusieurs décennies d'errements et d'interprétations variables selon les directions et les services, il importe de normaliser les contrôles et leurs suites en matière contentieuse !

Il n'y a en effet pas de code de procédures douanières (CPD), alors qu'il y a un livre des procédures fiscales (LPF) et un code de procédure pénale (CPP).

Plutôt que de recodifier le Code des douanes dans le cadre de l'article 36 de la loi Douane du 18 juillet 2023¹, la « haute » administration serait avisée de porter l'effort sur les procédures douanières !

D'autant qu'il n'y a aucune exigence constitutionnelle pour recodifier le Code des douanes ! Dans sa décision du 22 septembre 2022, le Conseil constitutionnel demande « que » la modification de l'article 60 du Code des douanes, pas d'autres articles, et encore moins le bouleversement de tout le Code !



3°) Solution en aval : le dispositif d'alerte ne doit pas être un expédient !!!

Dispositif d'alerte : La « haute » administration prévoit une expérimentation d'applications d'alerte sur téléphone mobile. En voici les modalités :

Critères	Détails de l'expérimentation
Géographie	3 bureaux viticulture : Colmar, Beaune, Valence
Technique	3 outils retenus : - <i>Nomadia</i> (actuellement testée par DGFIP) - <i>Wary me</i> (expérimentations en cours à l'INSEE) - <i>AGNet</i> (application utilisée par les agents de la SURV)
Temporalité	Mise en œuvre au 2 ^{ème} trimestre 2024. Durée 3 semaines (1 outil testé par semaine)

Pour le dispositif d'alerte :

- La méthodologie est appropriée : la pluralité des outils retenus d'alerte est bienvenue afin d'établir un comparatif.
- La communication est perfectible : parmi les bureaux retenus, l'expérimentation n'a pas été portée à la connaissance des agents !
- La restitution doit avoir une portée : outre la présentation des résultats en instance, la représentation du personnel doit avoir voix au chapitre quant au futur outil retenu. La fonctionnalité doit primer sur le prix !



4°) Suivi des incidents : au delà de l'informatique, de la bienveillance humaine !!!!

La DGDDI va rejoindre *Signalfip*, outil de suivi de signalement d'incident élaboré par la DGFIP.

Le test en OPCO serait au 2^d semestre 2024.

Sur l'aspect informatique, nous attendons d'en savoir davantage, mais la démarche de suivre un développement interne au sein de l'État est bienvenue.

Sur l'aspect humain, il faut garantir les fondamentaux. Or les pôles RH refusent de reconnaître nombre d'accidents de service (AS). De même, il est inadmissible que suite à AS rendant inapte à la SU s'ajoute la perte de la bonification de trimestres pour la retraite.

¹ Référence : LOI n° 2023-610 du 18 juillet 2023 visant à donner à la douane les moyens de faire face aux nouvelles menaces.
Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000047858919/2023-07-20/>



IV – Observatoire national de sécurité (ONS)



A) Présentation

Critères		Détails de l'existant	Orientations retenues par la « haute » administration
Fonctionnement	Composition	Total 32 personnes, dont : - 14 acteurs : 7 TPCI référents régionaux/moniteurs TPCI + 7 moniteurs tir - 7 représentants DI/DR/SCN - 11 représentants DG (sous-directions RH, Réseau, Fin, JCF, ainsi que l'IS)	Mettre en place un <u>séminaire dédié à la sécurité</u> Composition : référents sécurité.
	Périodicité	<u>Annuelle</u> (1 fois / an) : pour la 1 ^{ère} fois le 21/11/2023 et pour 2024 en juin. Ou si un incident le nécessite.	Date : le 1 ^{er} se tiendrait en mai 2024
Objectifs	Incidents (effectuer le suivi)	Examiner : - les <u>fiches incidents sécurité</u> (FIS) rédigées dans l'applicatif Mathieu - les <u>messages incident grave</u> (MIG) - les <u>compte-rendus d'ORS</u> transmis par les circonscriptions et SCN	Dispositif <u>inchangé</u> .
	Formation (s'assurer du niveau)	Présenter : - le bilan des formations obligatoires (TPCI & tir) - les plans d'actions aux problématiques recensées (infrastructures, moniteurs par région, etc) Examiner : - les besoins de formations nouvelles (validation du contenu et des publics concernés) - les formations d'ores et déjà déployées	Refonte, avec nouvelle répartition entre ENDLR & moniteurs TPCI : - <u>formation initiale à l'ENDLR</u> (dont habilitation au bâton de protection télescopique et au pistolet-mitrailleur HK) - <u>formation continue au niveau local</u>
	Équipement	Identifier : - les besoins en équipements (collectifs ou individuels) et en matériels (de contrôle et de ceux dédiés à la formation) - les évolutions nécessaires dans les dotations au vu des enjeux sécurité	Définition par la DG, en lien avec les DI, d'un <u>pack minimal par type d'unité</u> (BSE, BSI, routière, aéroportuaire).
	Instructions	Effectuer : - le suivi du bon respect des consignes - l'analyse des difficultés d'application - l'identification des évolutions réglementaires ou doctrinales nécessaires (ex : rappel de consignes, refonte de doctrines, nouvelles instructions pour nouveaux risques)	2 instructions sont déjà publiées : - armement, - poursuites à vue. Les prochaines porteront sur : - le cadre d'exercice des <u>CODT</u> - l'élaboration d'un module sur les livraisons surveillées (<u>LS</u>) / visites domiciliaires (<u>VD</u>) - les consignes de <u>sécurité</u> dans les <u>locaux</u> douaniers en cas de présence d'un <u>tiers</u>



B) Commentaires SOLIDAIRES



1° Association des syndicats aux travaux : **Devoir d'information régulière !**

SOLIDAIRES demande la restitution des travaux en instances aux organisations syndicales (OS), avec une répartition géographique.

- Niveau national : pour l'observatoire national de sécurité (ONS), restitution auprès de la formation spécialisée (FS) du Comité social d'administration de réseau (CSAR)
- Niveau local : pour les observatoires régionaux de sécurité (ORS), restitution auprès de la formation spécialisée de service (FSS) du Comité social d'administration local (CSAL).



2° Effectifs : **la condition fondamentale !**

L'annonce d'une meilleure formation et meilleure dotation en matériels, c'est positif. Mais encore faut-il des moyens pour que ces annonces ne soient pas démonétisées. Par exemple :

- dans le choix du **matériel** et le nombre d'effets, les crédits doivent être conséquents, afin que la dotation soit de qualité et en quantité, propre à répondre aux différents besoins ;
- ensuite, pour la bonne conduite des **formations**, il faut des formateurs ainsi que des effectifs dans les unités en nombre suffisant, afin que la formation puisse être effectuée régulièrement sans porter atteinte à la disponibilité opérationnelle des unités.

Plus largement, être en effectif suffisant est une condition fondamentale pour garantir la sécurité dans les contrôles. Or la « haute » administration fait fi de cette réalité.

Pour remplir des objectifs de contrôle et de résultats, des équipes sont souvent envoyées au contrôle dans un cadre sécuritaire fragile : nombre d'agents insuffisant ou à l'expérience insuffisante. Par exemple :

- contrôle à 2 au filtre à Roissy, contre la doctrine **PLI** (protection liaison intervention), soit 3 agents minimum,
- points de contrôles trop nombreux en **BSI** dans le cadre de contrôle renforcés,
- agent de constatation (catégorie C) peu expérimenté placé chef d'équipe (CDE) d'un contrôle commun à 2 brigades, où tous les autres agents sont moins expérimentés !

Si la DGDDI hausse le niveau de formation en sécurité, les stagiaires (sur qui reposent beaucoup d'attentes dès leur arrivée) rencontreront davantage de difficultés de titularisation. Plutôt que créer de nouvelles doctrines (tout comme le législateur crée de nouvelles lois), il faut veiller à l'application de celles existantes en veillant à la dotation de moyens.



3°) Cadre d'intervention : **prioriser et tenir à distance des locaux !**

Il faut veiller à choisir un cadre d'intervention éloigné des locaux. À défaut, les personnels peuvent être exposés car reconnus par les infracteurs. Prenons l'exemple de la brigade de la Gare du Nord à Paris.

La dispersion lèse l'exercice des missions

En principe, avec la transformation de la brigade de surveillance intérieure du TransManche (BSITM) en brigade de surveillance extérieure du TransManche (BSETM), les opérations tabac sur les vendeurs à la sauvette, opérations dites « sauvette », sont devenues moins prioritaires.

En effet, la BSETM se doit de recentrer ses missions sur la tenue de la frontière tierce avec le Royaume-Uni par des contrôles aux départs et aux arrivées des EUROSTAR, axés avant tout sur les missions « cœur de métier » :

- de détaxe au départ,
- et de taxation et constatation éventuelle d'importations sans déclaration (ISD) à l'arrivée.

Pourtant, en pratique, ces opérations tabac sont devenues quasi hebdomadaires pour les personnels de la BSETM aux abords de la Gare du Nord, et souvent même jusqu'au niveau de la porte de la Chapelle.

De fait, la dispersion des personnels sur ces opérations tabac lèse l'exercice des missions fiscales de détaxe et taxation.

La surexposition lèse la sécurité des personnels

Les vendeurs de cigarettes à la sauvette règlent occasionnellement leurs différends à l'arme blanche.

Dans ce contexte connu, nous pouvons considérer qu'il y a une mise en danger des agents en les faisant agir quasi hebdomadairement à proximité des locaux de « leur » brigade.

Ceci, d'autant plus que la récurrence de ces opérations, menées en collaboration avec la Police Nationale et la sûreté générale (SUGE) ferroviaire, facilite nettement la reconnaissance des collègues par ces vendeurs de cigarettes, qui les apostrophent parfois et en viendraient presque à les appeler par leur prénom.

De fait, même en tenue civile, ils sont alors identifiables en prise et fin de service, lorsqu'ils sont donc désarmés, puisque leurs visages sont reconnaissables.

La solution passe notamment par une alternance des contrôles, ainsi qu'une distance des unités avec les lieux de contrôle.



4°) Locaux : **assurer une présence 24h/24, 365 jours/an !**

Par le passé, des locaux douaniers ont fait l'objet de « visites » et/ou de dégradations, avec dommages importants.

L'actualité s'en fait régulièrement l'écho :

- fin 2021, il s'agissait de la brigade garde-côtes (BGC) de Pointe-à-Pitre ;
- Le mois dernier, c'était à Nîmes.

Les motivations sont diverses :

- vol de matériel informatique et/ou d'armes,
- subtilisation/« récupération » de produits stupéfiants et autres marchandises saisies,
- attaque de symboles d'État.

Pour SOLIDAIRES, la solution passe par le gardiennage des bâtiments douaniers, particulièrement les plus sensibles, par des personnels de la branche Surveillance (SURV).

Cette mission est d'ores et déjà assurée -avec succès- en divers endroits stratégiques : ministère à Bercy, Direction générale à Montreuil, école de La Rochelle, centres informatiques.

Cette mission peut intéresser nombre d'agents, surtout si elle s'inspire des bases de rémunération en vigueur à Bercy.

Il faut veiller à hausser l'effectif en conséquence.



5°) Sport : **du temps de travail dédié, distinct des TPCI !**

Pour SOLIDAIRES, les heures de sport participent de la culture de prévention, il faut donc dégager du temps dédié pour la pratique d'activités sportives.

Le sport doit être détaché des techniques professionnelles de contrôle et d'intervention (TPCI), car ce sont des activités différentes.

SOLIDAIRES revendique un crédit d'heures de 10h par mois.

En effet, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) recommande au moins 30 minutes d'activité d'intensité modérée 5 fois par semaine (soit 2h30 hebdomadaires).



6°) Adaptabilité : **tenir compte des particularismes !**

Pour SOLIDAIRES, le point de vue DG de faire des distinctions dans les dotations individuelles se conçoit tout à fait dans l'absolu, avec l'idée d'un pack minimal selon la nature de l'unité.

Néanmoins pour éviter que cela apparaisse comme une mesure austéritaire de gestion de la pénurie, il faut veiller à ce que les besoins identifiés soient pourvus par une dotation adaptée en qualité et quantité suffisantes.

Par ailleurs, outre l'équipement individuel, la démarche de distinction doit s'effectuer dans les autres domaines :

- équipements collectifs,
- formation,
- etc.

Par exemple, à Roissy, le stand de tir est en extérieur. Les préconisations et la doctrine le concernant doivent tenir compte de ce trait.



V – Note d'orientation ministérielle 2024



A) Présentation

Orientations 2023		Orientations 2024	
N°	Dénomination des axes	N°	Dénomination des axes
-	Avant-propos : le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures de prévention	▶ -	Avant-propos : le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures de prévention
1	Conforter la politique ministérielle dans le cadre de la mise en place des Comités sociaux d'administration (CSA) et des formations spécialisées (FS)	▲ 1	Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d' événements graves (notamment via l'action des psychologues)
2	Prévenir les risques liés aux projets de réorganisation par une évaluation de leurs impacts sur les conditions de travail et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées	▲ 2	Renforcer l'efficacité des campagnes de recueil des risques professionnels et d'élaboration du programme annuel de prévention avec le déploiement du nouvel outil Prév'action et la mise en place d'une nouvelle méthodologie
3	Agir sur l'organisation du travail une <u>approche organisationnelle</u> du télétravail	▲ 3	Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail.
4	Poursuivre le développement de la culture de prévention par une politique de formation et d'information	▲ 4	Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents et accompagner les agents en fin de carrière
5	Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents	▼ 5	Poursuivre le développement de la culture de prévention par une politique de formation et d'information
6	Risque amiante	▶ 6	Maîtriser le risque amiante
7	Sobriété énergétique et environnement		



B) Commentaires SOLIDAIRES



1°) Dialogue social : *des instances de proximité !*

Fonctionnellement

Pour SOLIDAIRES, les formations spécialisées de service (FS-S) doivent avoir toute latitude dans leur périmètre, afin que les réunions aient une portée.

Les documents nécessaires à leur travail doivent leur être transmis au fil de l'eau, de manière transparente, non anonymisés, aussi bien pour :

- le registre santé sécurité au travail (RSST, ex- « cahier hygiène et sécurité »)
- que le registre de signalement des dangers graves et imminents (RSDGI).

Par ailleurs, les questions diverses (QD) et thèmes demandés syndicalement pour être inscrits à l'ordre du jour (ODJ) ne doivent pas être refusés arbitrairement par les directions.

Géographiquement

SOLIDAIRES demande le retour d'une instance propre (formation spécialisée de service - FSS) pour Orly et Saint-Pierre-et-Miquelon (SPM).

En effet, en étant rattachés respectivement à CDG et La Martinique, ces deux circonscriptions voient leurs spécificités non prises en compte :

- pour Orly, il s'agit notamment du caractère très particulier des procédures (stupéfiants, tabac, etc),
- pour SPM, il s'agit des rudes conditions climatiques : -20° C, complètement différentes du climat tropical martiniquais.



2°) Risques professionnels : *derrière l'outil, quel usage ?*

Le ministère souhaite mettre avec Prév'action un nouvel outil ? Dans l'absolu, SOLIDAIRES n'y est pas opposé. Mais il n'y a pas d'outil miracle.

D'abord cela va constituer une charge de travail en plus pour nos collègues.

Ensuite, le recours à des psychologues, les retours de l'observatoire interne montrent la hausse des risques psycho-sociaux (RPS), qui n'apparaissent pas forcément dans les statistiques RPS du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Enfin, nous rappelons que le DUERP « historique » est démonétisé car les préconisations ne sont pas mises en œuvre, ou sinon lentement.

Bref, sur le papier, le travail d'analyse et les pistes sont louables, sauf que les études de ce type sur les thématiques en question se multiplient sans que la situation ne change. Quid par exemple de l'étude au niveau ministériel sur la sécurisation des entrepôts ?

Pour éviter un nouvel échec, il faut donc donner des moyens pour permettre des mesures correctives.

Fondamentalement la douane souffre d'un important manque d'effectifs, couplé à des objectifs de résultats élevés.

Ce cocktail est à l'origine de la plupart des problèmes rencontrés, mais il n'est pas traité par la « haute » administration, qui préfère se consacrer aux symptômes qu'aux causes profondes.

Il y a 15 ans, nous n'avions pas tous ces outils : et ça allait mieux.

C'est comme si la DGDDI avait le scorbut, qu'il lui soit proposé toutes les vitamines qu'on puisse imaginer sauf la vitamine C dont elle a besoin...



3°) Action des psychologues : **garantir leur indépendance en les sortant des DI.**

Pour les psychologues du travail, en sus du problème de rattachement à l'autorité du DI qui ne garantit pas leur indépendance, les représentants des personnels n'ont aucun accès à leurs rapports (sur l'organisation du travail, suite à entretiens avec collègues au sein d'un service...).

Par conséquent, du fait de l'action des Directions interrégionales (DI), les organisations syndicales (OS) sont totalement coupées de ces interlocutrices (à la DGDDI, toutes les psychologues du travail sont des femmes).

Le problème de rattachement au DI crée également un déficit de confiance de la part des collègues qui perçoivent un lien de subordination, contrairement à des interlocuteurs tels que les assistants de services sociaux, perçus comme des interlocuteurs indépendants, à qui les agents s'ouvrent plus volontiers.

SOLIDAIRES réitère avec force sa demande que les psychologues du travail ne dépendent pas au niveau hiérarchique des directions interrégionales (DI), mais plutôt :

- du Secrétariat général (SG) du ministère, à l'image des médecins du travail (ex-médecins de prévention),
- ou à défaut, du bureau RH4 de la Direction générale.

Exemple à Roissy, où on a perdu l'an dernier une personne de valeur, partie car mise au pli par le précédent DI parce que ses rapports n'allaient pas dans le sens de sa politique.

Enfin, une distinction doit être faite entre :

- les psychologues en charge du **recrutement**,
- et les psychologues du **travail**.

■ ■ ■ VI – Autres points



A) Tableau de suivi des engagements

Thèmes	Date de l'instance	Suites données	Commentaires SOLIDAIRES
Transmettre une synthèse des observations formulées sur le projet de règlement intérieur (RI).	20/09/2023	Transmission par courriel le 25/09/2023.	Formellement les codes sont respectés et nous prenons acte de la réponse. Les amendements que nous avons porté syndicalement ont été écartés. Néanmoins la note DG du 06/10/2023 tient compte des échanges lors des réunions préparatoires et des engagements pris par la DG.
Alerte le Secrétariat général (SG) sur les besoins en terme de couverture de la médecine du travail	20/09/2023	- Note de la Directrice générale à la Secrétaire générale le 27/10/2023. - Arrivée de nouveaux médecins du travail, pour les départements : → Pyrénées-Atlantiques (66) au 01/12/2023, → Morbihan (56) au 01/01/2024, → Nord (62) et Somme (80) au 01/02/2024, → Essonne (91) et Hauts-de-Seine (92) au 01/04/2024.	SOLIDAIRES relève que des infirmières ont également été recrutées pour libérer du temps aux médecins du travail. Demandant spécifiquement quelles tâches elles effectuent, la médecin coordonnatrice nous répond : visites périodiques (hors situation de reprise car cela relève de la décision du médecin).



B) Question diverse

SOLIDAIRES demande l'impact du plan d'austérité décidé d'autorité par le gouvernement :

Question posée à l'écrit, complétée à l'oral	Réponse DG et commentaires SOLIDAIRES
<p>Suite à l'annulation de 10 milliards d'euros de crédits pour 2024 actée dans le décret 2024-124 du 21 février 2024, quelles sont les conséquences pour la DGDDI ?</p> <p>Dans le tableau 1 annexé au décret, il est indiqué pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le programme 302 (facilitation et sécurisation des échanges) une annulation de 20 millions d'euros de crédits, - le programme 218 (Conduite et pilotage des politiques économiques et financières) une annulation de 106,25 millions d'euros de crédits. <p>Quel impact sur le budget des formations spécialisées (FS) ? Quelles dépenses seront annulées ?</p> <p>Sur le programme 302, SOLIDAIRES exige la confirmation de la sanctuarisation pérenne des emplois. Les emplois budgétés pour 2024, où une annulation d'une suppression de 110 postes a été obtenue syndicalement lors du CSAR des 08-09/02/2024, ne saurait être remise en cause ! Et l'absence de remise en cause des crédits au titre 2 (dépenses de personnel) au programme 302 vient à l'appui de notre propos.</p>	<p>La « haute » administration nous répond, mais est dans l'incapacité à ce stade de nous communiquer des éléments consolidés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur le programme 218 : « on a relayé, auprès du SG. Le SG a indiqué que le programme 218 sera soumis à arbitrage. La partie SSCT est sanctuarisée. En cours de notification aux services » Nous prenons bonne note pour le volet SSCT, mais attendons davantage de détails et renouvelons notre condamnation de coupes aveugles. - Sur le programme 302 : « [...] » [silence gêné] La DG confirme les dépenses de personnel et d'emploi, mais n'a pas encore discuté et encore moins décidé du détail des coupes budgétaires. Nous avons ici la preuve d'une décision inconsidérée de la part de l'autorité politique sans considération des réalités.



Annexe n°1 : **lexique**

Sigle / Abréviation	Signification
AGNet	Acronyme signifiant en français <i>Réseau de portes d'accès</i> – RESPA ; en anglais <i>Access Gate Network</i> – AGNet.
AuRA	<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>
BDS	<i>Base de données sociales</i>
BFCCVL	<i>Bourgogne-Franche Comté – Centre-Val de Loire</i>
BSE / BSI	<i>Brigade de surveillance extérieure / Brigade de Surveillance intérieure</i>
CFDT	<i>Confédération française démocratique du travail</i>
CFTC	<i>Confédération française des travailleurs chrétiens</i>
CGC	<i>Confédération générale des cadres</i>
CGT	<i>Confédération générale du travail</i>
CSA	<i>Comité social d'administration (anciennement Comité technique – CT).</i> <i>Instance en charge de l'examen de problématiques collectives :</i> - <i>fonctionnement et organisation des services (effectifs et emplois, aménagements de postes, restructurations),</i> - <i>carrière (lignes directrices de gestion, rémunération),</i> - <i>égalité professionnelle,</i> - <i>handicap,</i> - <i>formation professionnelle,</i> - <i>temps de travail.</i> <i>Instance examinant le RSU et ayant accès aux BDS.</i>
CSAL	<i>Comité social d'administration local (anciennement Comité technique Local – CTL).</i>
CSAR	<i>Comité social d'administration de Réseau (anciennement Comité technique de Réseau – CTR).</i> Comité de l'ensemble des services de la DGDDI. Le sigle CSAR peut se prononcer « César » ou « Czar » (à la russe) pour souligner un certain caractère césariste de l'instance.
CTR-HSCT	<i>Comité technique de Réseau en formation hygiène, sécurité et conditions de travail.</i> Remplacé désormais par la <i>Formation spécialisée (FS) Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) du CSAR</i>
DG	<i>Direction générale, anciennement à Paris 7 (rues du Bac/de l'Université), depuis 2008 à Montreuil (93, arrondissement de Bobigny)</i>
DGAFP	<i>Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique</i>
DGCCRF	<i>Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes</i>
DGDDI	<i>Direction générale des Douanes et Droits indirects</i>
DGFIP	<i>Direction générale des Finances publiques</i>
DI	<i>Direction interrégionale</i>
DNGCD	<i>Direction nationale Garde-côtes des Douanes</i>
DNRED	<i>Direction nationale du Renseignement et des Enquêtes douanières</i>
DNRFP	<i>Direction nationale du Recrutement de la Formation professionnelle</i>
DNSCE	<i>Direction nationale des Statistiques du Commerce extérieur</i>
DR	<i>Direction régionale</i>
DUERP	<i>Document unique d'évaluation des risques professionnels</i>
ENDLR	<i>Ecole nationale des Douanes de La Rochelle</i>
Fin	<i>Sous-direction Finances</i>
FS(-SSCT)	<i>Formation spécialisée (FS) Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) du CSA</i>
GT	<i>Groupe de travail</i>
HK	<i>Heckler & Koch, entreprise d'armement allemande de fabrication de pistolets mitrailleurs</i>
IS	<i>Inspection des services</i>
ISST	<i>Inspecteur santé et sécurité au travail</i>
JOP	<i>Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024</i>
OPCO-AG (AGCO)	<i>Branche Opérations commerciales et Administration générale de la DGDDI</i>
ONS / ORS	<i>Observatoire national de sécurité / Observatoire régional de sécurité</i>
OS	<i>Organisation syndicale</i>
PACA	<i>Région Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>
PV	<i>Procès-verbal</i>
RH	<i>Ressources humaines et relations sociales</i>
RH1	<i>Bureau réglementation et dialogue social</i>
RH4	<i>Bureau qualité de vie au travail et action sociale</i>
RSDGI	<i>Registre de signalement des dangers graves et imminents</i>
RSST	<i>Registre santé et sécurité au travail, ex-cahier hygiène et sécurité (CHS)</i>
RSU	<i>Rapport social unique</i>
SCN	<i>Service à compétence nationale</i>
SEJF	<i>Service d'enquêtes judiciaires des Finances</i>
SG	<i>Secrétariat général</i>
SSCT	<i>Santé, sécurité et conditions de travail</i>
SU / SURV	<i>Branche Surveillance de la DGDDI</i>
TPCI	<i>Techniques professionnelles de contrôle et d'intervention</i>
UNSA	<i>Union nationale des syndicats autonomes</i>
USD-FO	<i>Union Syndicale des Douanes – Force Ouvrière (composée du Syndicat National des Cadres des Douanes [SNCD] et du syndicat Force Ouvrière [FO])</i>



Participent pour la délégation SOLIDAIRES Douanes (dans l'ordre alphabétique) :

Jean-René Barrillet, Yannick Devergnas, Julian Dufrenne, Éric Lapraye, Fabien Milin, Christophe Tinet, Olivier Tullio.

Pour davantage de détails, les contacter.



Annexe n°2 :

Notes

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

**Signalements, sécurité
des contrôles et des locaux :
Management ...
Sans engagement ?!**



Le DG-A grand gagnant au jeu du ni oui ni non ?!



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !