

Avis motivé du CHSCT de Côte d'Or sur le Plan Annuel de Prévention 2017 lié au Document Unique de la Direction Régionale des Douanes et Droits Indirects de Dijon (DRDDI), suivi de l'avis de l'instance sur le Plan Annuel de Prévention 2017 de la Direction Interrégionale de Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire (DIDDI)

-Séance plénière du 6 juillet 2017-

I. Avis sur le P.A.P 2017 DRDDI

La mise à jour du Document Unique (DUERP) au sein de la Direction régionale des Douanes semble être devenu un exercice plutôt bien intégré sur la forme. Les organisations syndicales sont contactées pour être associées à son élaboration, les chefs de service sont mandatés pour faire le travail de collecte des informations auprès des agents, qui sont donc sollicités et peuvent en théorie prendre part à cette mise à jour.

De leur côté, les Assistants de prévention effectuent un énorme travail de tri et de mise en forme de toutes ces données, et le comité tient ici à saluer leurs efforts qui, nous le savons, font obligatoirement augmenter leur charge de travail.

Cependant, et comme il a été décidé que l'ensemble des agents de la DRDDI ne serait consulté qu'une année sur deux, force est de constater que l'année 2017 restera une simple occasion de poser quelques rustines là où les besoins auront été les plus criants.

Elaboration du DUERP- Recommandations

Cette année 2017, et comparativement à l'année dernière où le comité faisait remarquer un investissement parfois inégal des chefs de service, une sous-évaluation de certains risques et de ce fait, une analyse incomplète et parfois biaisée des situations réelles de travail, **les recommandations du CHSCT 21 concernant l'élaboration du DUERP Douane seront les suivantes, conformément aux orientations ministérielles et aux textes réglementaires :**

L'année 2018 devra montrer un vrai travail en amont de préparation de la mise à jour du Document Unique. Avec cette fois-ci, un recensement exhaustif des risques professionnels, et pour ce faire la mise en place d'un calendrier fixant un nombre de réunions de service suffisamment important afin que toutes les conditions soient réunies pour qu'agents et représentants du personnel puissent faire ce travail de recensement en prenant le temps nécessaire.

L'ensemble des agents devra pouvoir participer aux réunions de service, et nous le rappelons, avec ou sans la présence du chef de service, et sans que les contraintes d'organisation du service ne soient invoquées pour éviter de réunir les agents. Et nous rappelons aussi qu'une simple consultation de l'encadrement n'équivaut pas à la participation de l'ensemble des agents.

Et de même, tous les agents doivent pouvoir être informés de l'état d'avancement du recensement des risques (mise à jour du DUERP, comptes rendus des comités de pilotage), afin que l'évaluation des risques professionnels continue à être l'affaire de tous.

Sur le fond, et comme l'année précédente, une certaine catégorie de risques repris dans le DUERP continue à ne pas être étendue à tous les agents des services de la direction.

En effet, les risques psycho-sociaux clairement identifiés par les agents comme consécutifs aux restructurations en cours ou à venir, c'est-à-dire consécutifs au Plan Stratégique Douanier décliné localement, apparaissent bien dans certains services, mais ne sont pas toujours étendus à tous les agents de la direction.

Et pourtant, les manifestations des risques psycho-sociaux sont parfaitement décrites par les agents : anxiété quant au changement éventuel de métier pour cause de fusion du service, peur de l'avenir, crainte d'une mobilité professionnelle forcée, tensions interpersonnelles en raison d'une charge de travail qui augmente (elle-même due à un transfert des missions venant d'un service qui ferme), manque de sommeil et/ou irritabilité à cause d'un stress au long cours... **A la lecture des différents tableaux, tous les services sont touchés.**

Les membres du CHSCT de Côte d'Or demandent à ce que, lors de la rédaction du Plan de prévention issu du décortiquage du Document Unique, la Direction des Douanes ne se contente pas de saupoudrer dans tel ou tel service la mention des angoisses provoquées par les restructurations.

Le Plan de prévention, résultat d'un recueil des risques professionnels le plus exhaustif possible, doit étendre à tous les agents de tous les services les risques psycho-sociaux identifiés par les agents comme résultant de ce plan social.

De plus, comme tout risque doit être évité à sa source comme le stipule le Code du Travail, nous estimons que le problème des différences de cotations autorise une priorisation des risques qui nous détourne de notre rôle premier, celui de la prévention. En opérant cette priorisation, certains risques, notamment les risques psycho-sociaux, sont mis en attente de solution et finissent avec le temps par tomber dans le domaine curatif, avec des conséquences parfois gravissimes.

L'année dernière, le CHSCT 21 demandait à ce que les risques psycho-sociaux des représentants syndicaux soient reconnus et étendus à tous les services dans lesquels ils sont en poste. Pour ce qui est du recensement, c'est chose faite. Pour la suppression de ce risque, nous en sommes très loin.

Plan de prévention-Constataions

Le CHSCT de Côte d'Or constate un évident relâchement quant à la **sécurisation des bâtiments** douaniers ; sécurisation devenue enfin un vrai sujet à la Direction des Douanes, suite à l'état d'urgence mis en place dans notre pays.

Les différents vidéophones installés sur plusieurs sites sont autant d'outils d'accueil à distance du public, mais ne remplaceront jamais un accueil réellement sécurisé, c'est-à-dire des portes d'entrée dignes de ce nom et adaptées à la situation, tout cela associé à la vigilance humaine. Sur ce dernier point, la force de l'habitude fait baisser la garde, et dans le triptyque « vidéophone-porte sécurisée-vigilance », c'est l'élément le moins maîtrisable. Or, les deux autres éléments ne sont pas maîtrisés non plus (vidéophones pas toujours au bon endroit, portes de secours au lieu de réelles portes d'entrée, pas de blindage).

Nous estimons que de nombreux efforts sont encore à fournir pour passer de la théorie à la

pratique.

Certains risques, comme **le risque amiante ou le risque routier**, semblent être pris en compte sur la durée, puisque bien que potentiellement mortels, ils apparaissent régulièrement comme risques identifiés et recensés : pour l'amiante, DTA présentés lors des visites de sites, pour le danger routier, risque repris au DUERP.

Mais il reste de nombreuses raisons pour considérer ces risques comme étant à surveiller étroitement. En effet, nous ne voulons plus aucuns travaux effectués sans sondage destructif par exemple.

Concernant le risque routier, il est antinomique de vouloir à la fois limiter au maximum ce risque, en finançant par exemple des stages de conduite et des remises à niveau des connaissances du code de la route -formations au demeurant très utiles à tous- et d'augmenter voire créer dans le même temps ce risque routier, à cause de la régionalisation de certaines missions douanières liées à déclinaison en local du Plan social douanier.

Pour finir, il est à noter que les recommandations faites l'année dernière concernant les agents de la branche « Surveillance » pour qui le risque routier est un risque majeur, étant donné leur présence constante sur la voie publique (en véhicule ou piéton, de jour comme de nuit) sont malheureusement toujours les mêmes. Les efforts envisagés doivent être réellement mis en place, et ceux qui sont esquissés doivent impérativement être poursuivis, indépendamment des nécessités de service, statistiques et autres objectifs de performance (retour au domicile après de longues vacances de nuit, trajets domicile/travail, temps de pause, matériel et véhicules en bon état). Adapter le travail à l'humain et non l'inverse.

Pour ce qui est de l'environnement de travail, **l'ambiance thermique** a été plutôt bien prise en compte en 2016, grâce notamment aux diverses fiches santé et sécurité au travail que les agents avaient rédigées en 2015-2016. Cela avait permis de s'interroger sur les moyens à mettre en face pour améliorer les choses (achats de climatiseurs d'appoint, désignation d'une pièce « froide » dans les services).

Il s'avère qu'à l'usage, l'achat de certains matériels fut insuffisamment réfléchi et de ce fait, certains outils restent dans leur boîte. Comme ce climatiseur qui, pour être utilisé, nécessite l'ouverture de la fenêtre (en pleine chaleur) pour faire passer le tuyau d'évacuation, sauf à percer un trou dans le mur.

Les membres du CHSCT 21 constatent avec force regrets que le terme de Plan de « prévention » ne s'applique malheureusement pas aux **risques psycho-sociaux** en Douane (RPS).

En effet, à la lecture de ce plan, nous sommes comme l'année dernière toujours dans le curatif, et pas dans la recherche d'une réelle « prévention » des RPS.

Dans la colonne des mesures à prendre pour supprimer les risques psycho-sociaux, la Direction régionale s'évertue à parler de « mesures organisationnelles », de « visibilité donnée dans le cadre du PSD » (Plan Stratégique Douanier) ou de « dialogue dans un cadre institutionnel ». Alors que les agents expriment justement un mal-être psychique profond et clairement identifié par eux comme étant provoqué par ce plan social lui-même. Il s'agit ici de manifestations de troubles psycho-sociaux et non plus de risques.

L'absence de visibilité sur l'avenir dont les agents font part, et qu'ils attribuent aux restructurations en cours et à venir, doit absolument être prise en compte par l'administration

de Douanes en cessant le double langage qui consiste à promettre des entretiens individuels pour orienter les agents vers d'autres fonctions, tout en ne réalisant jamais ces entretiens. Et cela, parfois associé à une pression de la hiérarchie de proximité qui n'hésite pas à revenir souvent voir les agents concernés en leur demandant où ils en sont de leurs réflexions. Ce genre de pressions est proprement inacceptable et contredit les efforts affichés par la Direction de lutte contre les RPS, mais tend plutôt à les fabriquer.

Pour ce qui est de la lutte contre ces risques à la Direction des Douanes, un autre point n'a pas manqué d'attirer l'attention des membres de l'instance.

Celui du recrutement des nouveaux agents contractuels ou non, en situation de handicap.

Tout recruteur est en droit de s'interroger sur les capacités d'adaptation d'un nouvel agent au nouveau poste qu'il lui attribue, afin que cela se passe le mieux possible. Il semblerait que dans le cas présent, la Direction n'ait pas bien repris à son compte le résultat du groupe de travail du CHSM du 15 mars 2016 au sein des MEF (ministères économique et financier), traitant de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental reconnu.

Il aurait été tout aussi profitable que la Direction se penche sur ce qui au sein du ministère peut se faire de mieux comme aide au recrutement et à la prévention des inaptitudes dans l'emploi, comme par exemple le « Guide pratique à l'usage des employeurs publics » de décembre 2016 (région Poitou-Charente).

Le CHSCT de Côte d'Or réitère ici sa demande de mise en place de réelles mesures de prévention des risques psycho-sociaux, pour les agents déjà en poste comme pour les nouveaux arrivants, afin de faire cesser ces risques, bien avant qu'ils ne deviennent des troubles. Sans oublier que ces troubles peuvent atteindre les agents psychiquement et physiquement.

Et nous ne mettrons pas l'accent sur les formations de « gestion du stress » comme un moyen de prévenir les RPS. Ces formations ont leur utilité lorsqu'on définit bien le stress comme un événement soudain auquel le corps doit s'adapter rapidement, et non pas comme une angoisse qui dure dans le temps. Car ces formations de « gestion du stress » ne doivent en aucun cas permettre à la Direction des Douanes de faire gérer par les agents eux-mêmes cette anxiété qu'elle a elle-même générée.

Le CHSCT de Côte d'Or constate que les mesures de prévention proposées dans ce Plan dit « de prévention » ne sont toujours pas adaptées aux troubles psycho-sociaux qui touchent les agents.

Le comité constate que la Direction Régionale des Douanes, au lieu de supprimer ces risques (ou a minima de les faire baisser) crée au contraire du risque psycho-social en continuant au plan local l'application du Plan Stratégique Douanier.

CONCLUSION

Pour toutes ces raisons et comme l'année dernière, les représentants du CHSCT de Côte d'Or émettent un avis défavorable concernant le Plan Annuel de Prévention de la Direction Régionale des Douanes de DIJON.

Le CHSCT affirme que ce plan de prévention ne permet qu'une réponse très partielle, aux risques auxquels sont exposés les agents des douanes, notamment en matière de troubles psycho-sociaux.

Le CHSCT estime que, par la déclinaison du Plan Stratégique Douanier, la Direction ne mène pas de véritable politique de prévention en matière de RPS. « La prévention en lieu et place de la réparation », telle doit être la priorité de la Direction.

Le CHSCT rappelle à la Direction Régionale des Douanes qu'il ne partage pas son diagnostic sur les risques encourus par les agents dans les services, et préconise une politique de prévention des risques professionnels, basée sur des moyens adaptés, et des mesures fortes pour stopper le développement des RPS dans les services en touchant à l'organisation même du travail.

Cette politique de prévention passe par :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et de services**
- le maintien de moyens humains et matériels dans un maillage de services conséquent**
- la remise en cause des indicateurs de performance**
- le maintien de moyens pour les acteurs de prévention au CHSCT (médecins de prévention, ISST...)**
- l'utilisation des équipes pluridisciplinaires qui ont été créées, indépendantes de l'administration, regroupant médecins, psychologues assistantes sociales), mais qui ne sont pas sollicitées**
- la possibilité offerte aux représentants du personnel de recourir à des expertises privées pour évaluer et solutionner la souffrance dans les services**
- un réel accompagnement des agents en difficultés, malades ou en retour de congés longue maladie**
- des mesures concrètes touchant à l'organisation du travail (ergonomie des applications informatiques et matériels adaptés, surfaces de travail suffisantes par agent...)**

Le CHSCT 21 recommande à nouveau à la Direction Régionale des Douanes de relire et de s'approprier les 9 principes de prévention définis par le Code du Travail, aux articles L4121-1 et L4121-2, qui constituent le cadre légal des obligations de l'employeur public en matière de prévention de la santé au travail, à savoir :

- 1. Éviter les risques ;**
- 2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;**
- 3. Combattre les risques à la source ;**
- 4. Adapter le travail à l'Homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;**
- 5. Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;**
- 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins**

dangereux ;

7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8. Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;

9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

II. Avis sur le P.A.P 2017 DIDI

Les constatations faites par les membres du CHSCT de Côte d'Or à propos du Plan Annuel de Prévention de la Direction Interrégionale des Douanes de Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire ont la même teneur que celles présentées plus haut et qui concernaient le P.A.P de la Direction Régionale des Douanes de Dijon.

En effet, les agents de la DIDI ayant participé l'année dernière à la mise à jour intégrale du DUERP de la Direction Interrégionale n'ont, comme ceux de la Direction Régionale, pas été consultés cette année.

Le DUERP et le Plan de Prévention ont donc cette année été rédigés de la même façon et portent en eux les mêmes insuffisances, notamment s'agissant des risques psycho-sociaux.

Certes comme pour la DRDI, le risque amiante, le danger routier et l'amélioration de l'ambiance thermique sont des risques en général bien identifiés et recensés dans le DUERP ; certaines mesures sont ensuite inscrites dans le Plan de Prévention pour faire cesser ces risques ou au moins tenter de les faire baisser.

Mais pour ce qui est des risques psycho-sociaux, leur traitement est toujours aussi décevant. Les mesures mises en place dans le plan présenté par la DIDI n'apportent pas les améliorations que les agents sont en droit d'attendre de la part de leur employeur.

Pour toutes les raisons résumées ci-dessus et parce que notre analyse et nos conclusions sont les mêmes s'agissant de la Direction Interrégionale que de la Direction Régionale, **les représentants du CHSCT de Côte d'Or émettent un avis défavorable concernant le Plan Annuel de Prévention de la Direction Interrégionale des Douanes de Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire.**

Et de la même manière, le CHSCT 21 saurait gré à la DIDI de bien vouloir relire les deux articles essentiels du Code du Travail L4124-1 et 4121-2, et s'approprier les neuf principes de prévention énumérés plus haut, afin que l'année prochaine, les conclusions de l'instance soient différentes.

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT 21 pour les organisations syndicales CGT Finances, CFTC Finances, FO Finances et Solidaires Finances

