

### Santé, c'était et ça reste mal parti

#### AVANT-PROPOS : BOYCOTT ?

Constatant que l'ordre du jour des réunions du Comité Technique de Réseau (CTR, ex-CTPC) est à chaque fois régressif (des « chartes » prévoyant toujours moins de contrôles, des projets de réduction d'effectifs succédant aux projets de suppressions de résidence), sans que les remarques des syndicats soient entendues, SOLIDAIRES Douanes a fait le choix depuis plusieurs mois de boycotter les réunions du CTR.

Par contre compte-tenu de l'importance de la thématique de ce Groupe de Travail, nous avons fait le choix de siéger à cette instance. En d'autres termes faire contre mauvaise fortune bon cœur...



On fit contre mauvaise fortune bon cœur...

#### L'ENTRÉE :

Rendez-vous était donné à 9h30. Consciencieux, tous les syndicats étaient arrivés en avance. On ne peut pas en dire autant de nos chers administrateurs, du moins de ceux qui avaient fait l'effort de se déplacer. Arrivés avec près de **10 minutes de retard**, seuls Jean-Noël BLANC (sous-directeur A à la DG<sup>1</sup>) et Jean-François RUBLER (chef du bureau A3<sup>2</sup>) représentaient la haute hiérarchie. La faute à pas de disponibilité, ou à pas de volonté ?

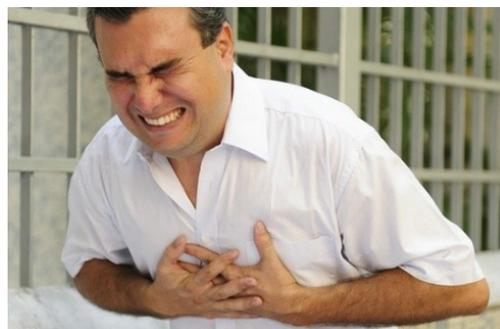
Si l'on ajoute que dans le hall d'entrée de la DG, **les agent-e-s chargé-e-s de l'accueil n'avaient pas été mis au courant** de la tenue de la réunion, on peut dire que c'était plutôt mal parti... D'ailleurs aussitôt après être arrivé dans la salle de réunion, Jean-Noël BLANC nous annonçait que le groupe de travail « se termine à 13h » avec un « ordre du jour assez riche ».

#### LE MENU

Pour chaque point à l'ordre du jour, de la part de Jean-Noël BLANC, nous avons eu droit à des « j'en prends bonne note », « nous verrons ça à un prochain groupe de travail » ou encore « on vous tiendra au courant ». En d'autres termes, « causez toujours, vous m'intéressez ».

Bref, l'administration ne prit pas en considération les remarques des organisations syndicales, pourtant motivées ! Pire elle renvoie aux calendes grecques leur hypothétique prise en compte. En agissant de la sorte, elle fit de cette réunion une coquille vide et nous fit perdre notre temps.

#### LE DESSERT



Finalement notre cœur ne s'en est pas remis

Aussi, en allant siéger à ce *groupe de travail*, nous avons eu la confirmation de la *qualité* du « dialogue social » en douane, même sur des points qui normalement devraient faire consensus, à savoir la santé et la sécurité des agents-e-s...

Nos hiérarques, par delà leur zèle dans la suppression des postes, n'auraient donc que faire des agents publics ? Ce serait là peut-être un dévoilement, involontaire, des véritables motivations des contraintes budgétaires communautaires, résumables par cette reprise d'une phrase traditionnelle :

*Le service public se meurt, vive les grands opérateurs privés !*

**Nota bene :** Afin de rendre à César ce qui lui appartient (...) mais surtout afin que vous vous fassiez une idée substantielle de la qualité des groupes de travail au niveau national, nous avons choisi de faire un compte-rendu de type PV en annexe.

- 1 La sous-direction A est chargée des « Ressources Humaines, des relations sociales et de l'organisation ». Dans la chaîne hiérarchique, le sous-directeur A est le n°3 (après le DG et son adjoint, le Chef de service). Le nouveau sous-directeur A n'est pas douanier mais provient de la Cour des Comptes, une première !
- 2 Le bureau A3 de la DG est chargé de l'organisation, du suivi de l'activité et de l'animation des services.



### INTRODUCTION :

#### PRÉSENTS

| Qualité                       | Nom des 20 représentant-e-s   |
|-------------------------------|---|
| Syndicats<br>(14 membres)     | UNSA-CFTC : Maria-Louisa ROCCA, , Patrick MALASSAGNE, Vincent THOMAZO,<br>SOLIDAIRES : Christophe BEDEAUX, Fabien MILIN<br>CGT : Hervé AUGRIS, Manuela DONA, Agnès RAGARU,<br>CFDT : Gaël GARCIA, Hubert DELESALLE, Eric JOHNSON<br>SNCD-FO : Patrice CALMETS, Marie-Jeanne CATALA, Patrice RIBEAUCOURT |
| Administration<br>(6 membres) | Jean-Noël BLANC (SDA), Jean-François RUBLER (Chef du bureau A3), Nicolas MONNIER (A3),<br>Christine GOMEZ DELONCA (A3), Hélène COURNELAUD (A3) et Claire CLECH (BIC)  |

**notre avis** Avec seulement 6 représentant-e-s dont 3 secrétaires chargées de la prise de note, la DG n'a pas fait preuve d'un gros investissement pour ce GT.

#### AVANT PROPOS DU PRÉSIDENT :

Après être arrivé dans la salle de réunion avec retard, Monsieur Jean-Noël BLANC (SDA) ouvre la séance à 9h40 et nous annonce que le groupe de travail « se termine à 13h » avec un « ordre du jour assez riche ».

**notre avis** Comment traiter convenablement « un ordre du jour assez riche » alors qu'on limite la durée des échanges à 3 malheureuses heures ? Plus qu'un paradoxe, une phrase, inventée par nous autres, pourrait résumer la pensée de la haute hiérarchie :  
« ouais on est obligé (par le ministère) de faire des choses, mais tenez-vous en pour acquis (vous les syndicats), on n'est pas là pour discuter »

#### DÉCLARATIONS PRÉALABLES : (dans l'ordre de la prise de parole)

- **CGT** (thèmes principaux : Modernisation de l'Action Publique, manifestation à Ivry, revendication de la tenue d'assises de la douane ; puis rappels annexes : déplore un groupe de travail réduit à une demi-journée, alerte sur l'obligation de la tenue d'un CTR (ex-CTPC) annuel sur les conditions de travail, sur la BSEN<sup>1</sup> du Havre, sur l'équipement des motards ou la brigade de Dijon) .
  - **SOLIDAIRES** (thèmes principaux : respect de l'établissement du DUERP, développer la doctrine d'emploi des Assistants de prévention, obligation de présentation préalable des projets importants au CHSCT - voir pièce annexe).
  - **UNSA** (thèmes principaux : insuffisance de la volonté de la DG, « GT tronqué, au rabais », « le compte n'y est pas, loin s'en faut », où est la « généralisation du vestiaire motard ».
- Pas d'autre déclaration préalable mais réintervention de la CGT pour faire rajouter en questions diverses un cas particulier de financement à Orléans (FIPHFP)

#### réponses de Jean-Noël BLANC :

« mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde » car « il y a quand même des choses qui fonctionnent dans notre administration ». De plus « lorsqu'on devance les choses, on nous en fait le grief », enfin « les agents attendent qu'on lève un certain nombre d'incertitudes et ce sera en partie l'objet du plan stratégique »

**notre avis** En citant Albert Camus, monsieur Blanc, à défaut d'être de bonne foi, aurait de la culture ? Nous répondrons à M. Blanc par ces maximes du-même auteur :

« je me révolte donc nous sommes » ; « La vraie générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent »



La DG pratique la méthode Coué

<sup>1</sup> Brigade de Surveillance Extérieure des Navires, en poste au Havre et chargée du contrôle des espaces confinés.

## FICHE N°1 : CALENDRIER D'ÉLABORATION ET D'ADOPTION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) :

### CALENDRIER À RÉVISER...

Reprenant de très près le contenu des documents de travail, monsieur BLANC présentait ce point. On retiendra de ces documents que :

*l'adoption du nouveau calendrier ministériel s'inscrit dans la perspective d'un déploiement du SI DUERP<sup>2</sup> au cours de l'année 2013 et sera officialisée au titre de l'actualisation du DUERP 2014.*

Alors que monsieur Blanc indiquait qu'il faut que la DGDDI « devance le calendrier », cette référence au SI DUERP ne manque pas de sel lorsque M. Blanc nous confia par ailleurs « je ne connais pas la nature de ce système d'information ».

**notre avis :** se permettant de parler sur un sujet qu'il ne maîtrise pas, monsieur Blanc serait-il un énième membre de la confrérie des maîtres ès langue de bois ?

Le 5<sup>ème</sup> étage de la DG



Quand il ne veut pas manquer de sel, il ratisse large !

### ... OU FONDAMENTAUX À REVOIR ?

#### 1<sup>er</sup> tour de prise de parole : l'actualisation n'est pas pour aujourd'hui

Les organisations syndicales sont intervenues à tour de rôle pour dénoncer les insuffisances de l'administration des douanes à l'égard du DUERP :

- Quand la **CFDT** concédait l'indication par la DG, dans les documents de travail, de l'obligation de présentation du Plan Annuel de Prévention (PAP) en CHSCT ; c'était pour mieux la critiquer ensuite ! Notamment sur l'oubli de la DG d'indiquer que le DUERP doit, lui aussi, être examiné en CHSCT. En effet l'examen du DUERP a son utilité, pour prendre d'abord en considération en amont les risques et ensuite lister les dépenses...
- Puis la **CGT** indiquait qu'enfin, au terme de 3 ans, la DGDDI s'oriente vers le respect des obligations. Pourtant si la DGDDI semble combler son retard sur la DGFIP, la CGT précisait que les chefs de services ont, en ce mois de décembre, seulement 15 jours pour actualiser le DUERP. De sorte quelle concluait fort justement : « La DGDDI n'a pas les moyens de ses ambitions, mais a-t-elle les moyens de ses ambitions? »
- après une intervention, pour l'**administration**, de M. Blanc dans le rôle de la victime (« la DGFIP est toujours meilleure que nous [...aussi désormais...] on va essayer d'anticiper au maximum ») ; l'**UNSA** a demandé si un groupe de travail national sur le SI DUERP serait tenu au 2<sup>ème</sup> semestre 2013. Pour l'**administration**, M. Monnier répondit que le déploiement du SI DUERP « devrait intervenir fin du 1<sup>er</sup> semestre/début du second »

**Notre position:** nous avons précisé que le SI DUERP était certes une actualisation de la DGDDI mais uniquement au niveau technique, car pour ce qui est de la philosophie, la Douane est toujours très loin du compte ! L'établissement du DUERP nécessite une mentalité autre que la présentation d'un document en CHSCT pour obtenir des crédits.

D'ailleurs lorsque M. Blanc nous répondit « je m'étonne de ce que vous disiez, c'est une mise en cause des acteurs », nous lui avons signifié qu'il se trompait totalement. Le responsable du DUERP, ce n'est pas l'assistant de prévention mais le chef de service (le DI dans les services déconcentrés) ! Et que ce dernier était en tort lorsque la doctrine d'emploi des assistants de prévention s'avérait insuffisante au regard des besoins.

#### 2<sup>ème</sup> tour de prise de parole : la méconnaissance précède l'insuffisance ?

- La **CGT** fit remarquer qu'il y avait trop d'assistants de prévention qui avaient un temps de travail dévolu à l'hygiène, la santé et les conditions de travail fixé seulement à 25%.
- La **CFDT** quand à elle, intervint sur la relativité de la notion d'« importance » et prit l'exemple de la restructuration d'une brigade en Rhône-Alpes. Le DI justifiait en effet l'absence de présentation en CHSCT du fait que le projet ne soit « important ». La CFDT concéda que certes plusieurs dizaines d'agent-e-s, c'était peu par rapport à l'effectif global de la Douane, mais par contre, en terme de pourcentage à l'échelle de l'unité, il n'en restait pas moins que le taux d'agents subissant la restructuration s'élevait à 100%.

2 SI DUERP : Système d'Information dédié au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

- Enfin, lorsque le **SNCD-FO** intervint sur le manque d'évolutivité du DUERP de l'ENBD, M. Rubler répondit candidement pour **l'administration** « vous avez connaissance du DUERP ». Sur cette lancée M. Blanc conclut par un « on vous tiendra au courant de la montée en puissance du DUERP »

**Notre avis :** Le rôle des syndicats ne saurait aucunement se limiter à un rôle de spectateur passif, il incorpore aussi du travail d'analyse et de proposition. Parmi l'administration, on le voit, la méconnaissance du rôle de chacun le dispute au mépris envers les syndicats. Quand M. Rubler concède par ailleurs à propos de la présentation des DUERP en Comité Technique que « les PV des CT sont peut-être un peu trop synthétiques », nous pouvons raisonnablement lui accorder du crédit, mais de là à l'étendre à M. Blanc...

→ engagement pris par l'administration : aucun

## FICHE N°2 : LA MISE EN PLACE DE CORRESPONDANTS DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION RÉGIONAUX AU SEIN DE LA DGDDI :

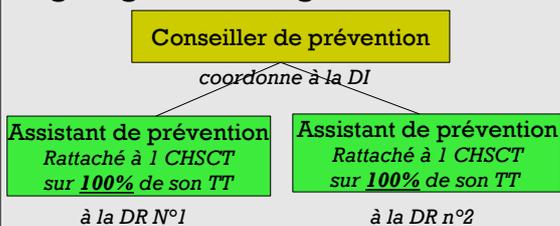
### ENCADRÉ SUR L'EXISTANT

#### Ce que dit la réglementation :

Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail dans la fonction publique.

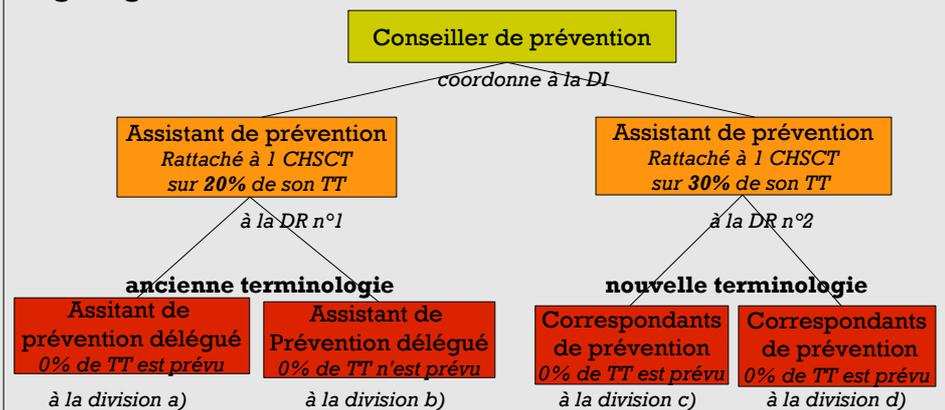
Art. 4. – Dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention [...].

#### Organigramme réglementaire :



\* TT : Temps de Travail

#### Organigramme ad-hoc de la Douane :



\* TT : Temps de Travail

### LES DÉBATS

#### 1<sup>er</sup> tour de prise de parole : un organigramme administratif déplacé et inopportun

- D'abord la **CGT** dénonça l'organigramme ad-hoc mis en place par la DGDDI tout en insistant sur l'article 4 du décret (voir ci-dessus), à savoir que l'assistant de prévention EST le correspondant de proximité du CHSCT

**Notre position :** nous sommes ensuite intervenus pour confirmer l'aberration de l'organigramme voulu par la DGDDI. Trop souvent l'assistant de prévention est le secrétaire général, il fait donc 2 tâches qu'il ne peut assumer. Le bon sens commande la dotation de moyens supplémentaires (en termes horaires) à l'assistant de prévention... et de ne pas créer des choses qui n'existent pas dans le décret, telle la fonction d'assistant de prévention délégué renommé correspondant de prévention.

- Tandis que le **SNCD-FO** abonda la nécessité dans chaque DR d'un emploi temps plein travaillant à 100% pour le CHSCT ; Jean-Noël BLANC affirma pour **l'administration** : « on n'est pas sur ce schéma là », « il faut revenir à un principe de réalité » ; d'ailleurs à la DGDDI selon ce monsieur, en moyenne dans chaque DR, « nous sommes entre 30 et 50% ».

→ FAUX : dans de très nombreuses DR, le pourcentage se situe entre 20 et 30%.

- La **CGT** cita l'exemple du Havre, où malgré les plans iniques de suppressions d'effectifs, le DR avait défini une doctrine d'emploi ambitieuse et qui avait fait ses preuves, en ayant un assistant de prévention à 100%.
- Pour l'**administration**, M. Blanc répondit alors : « c'est noté, je prends en compte votre question avant d'y répondre ».
- La **CFDT** rappela, avec justesse, que l'administration sait trouver des moyens quand elle en a la volonté. L'administration n'aurait pas les moyens d'augmenter le doctrine d'emploi des assistants de prévention ? C'est cette même administration qui met des moyens dans les services d'auto-contrôle, d'auto-certification plutôt que dans le contrôle des marchandises.
- La **CGT** réaffirma qu'il faut un assistant de prévention à temps plein et que le principe de proximité est primordial, il ne faut pas un rédacteur contraint de rester dans son bureau faute de dotation suffisante de temps de travail sur sa tâche d'assistant de prévention.
- Somptueusement, pour l'**administration**, M. Blanc déclara « c'est noté, je me laisse le temps d'y répondre d'ici le prochain groupe de travail ».

**Quand la DG prend bonne note...**



*...c'est pour mieux nous abêtir ?*

- La **CGT** réaffirma qu'il faut un assistant de prévention à temps plein et que le principe de proximité est primordial, il ne faut pas un rédacteur contraint de rester dans son bureau faute de dotation suffisante de temps de travail sur sa tâche d'assistant de prévention.
- Somptueusement, pour l'**administration**, M. Blanc déclara « c'est noté, je me laisse le temps d'y répondre d'ici le prochain groupe de travail ».

### **2<sup>ème</sup> tour de prise de parole : l'Histoire et les histoires...**

- Puis la **CGT** questionna l'administration sur la différence entre un assistant de prévention et un correspondant de prévention, en termes de charge de travail.
- Pour l'**administration**, embêté, M. Rubler répondit de biais : « où placerait-on [l'assistant de prévention] depuis la dernière réforme AG ? Dans le POC ou le PAE ? On a fait le choix de le rattacher au secrétariat général ».
- La **CGT** objecta que la DGDDI doit s'adapter au décret : dedans, l'assistant de prévention est le niveau de proximité. Et, tandis que M. Rubler, pour l'**administration**, répondait « on n'a pas la même lecture de la notion de proximité », la **CGT** le contraignit par un : « il faut que vous revoyez la copie intégralement ».
- Là-dessus, le **SNCD-FO**, maladroitement, affirma « on a l'impression que vous anticipez la suppression des DR, et c'est louable [que vous fassiez les choses en amont] ».

**Notre position :** Nous sommes ensuite intervenus pour demander à nouveau l'application de la réglementation... et affirmer qu'il est lamentable que la haute hiérarchie parle de la déstructuration de la douane - comme quelque chose de subi - alors que c'est cette même haute hiérarchie qui en est l'instigatrice. Là dessus, pour l'**administration**, M. Blanc a répondu « no comment ». Ou comment l'indigence de l'argumentaire de la hiérarchie fut mise à nu...

### **PÈRE UBU N'EST PAS TRÈS URBAIN**

- Puis la **CGT**, en reprenant le point de vue de la DG, faisait une proposition concrète (« on ne peut pas avoir un 100% à la DI des assistants de prévention ? Et bien il faut fractionner ces 100% en plusieurs postes »).
- C'est alors que, pour l'**administration**, M. Blanc chercha à diviser l'intersyndicale. Il affirma en substance « On pourrait donc avoir 4 agents à 25%, ça c'est votre avis. Et maintenant pour Solidaires. »...

**Notre position :** ... sur quoi nous avons objecté « vous essayez de faire quoi ?! On vous demande d'appliquer la réglementation et il y a consensus [là-dessus] parmi les organisations syndicales ».



*Ubuesque et urbanité ne font pas bon ménage*

- Après que la **CFDT** abonda les propos tenus par la **CGT** et **SOLIDAIRES** ; M. Blanc, pour l'**administration**, affirma « j'ai compris notre divergence », « [c'est] un sujet qu'on remettra sur la table lors du GT de printemps »

→ engagement pris par l'administration : ridiculement minimal  
(ni date précise, ni indication de changement à terme)

**ENCADRÉ SUR L'EXISTANT**

**Ce que dit la réglementation :**

Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail dans la fonction publique.

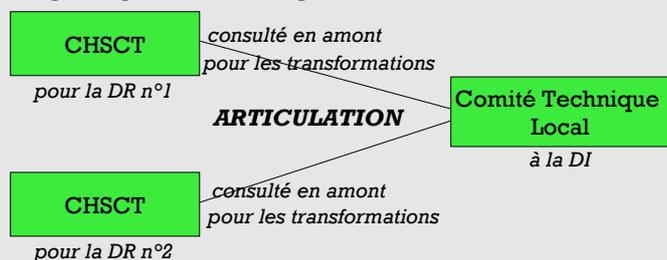
Art.48. – Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auquel il apporte son concours dans les conditions prévues à l'article 37 (...).

Art. 57. – Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

**Organigramme réglementaire :**



**Organigramme ad-hoc de la Douane :**



**LES DÉBATS : impolitesse et impertinence...**

- M. Blanc introduit, pour l'**administration**, cette fiche par une phrase lumineuse : « j'ai bien compris qu'il y avait des positions fermées d'un côté de la table ». Il poursuivit en rappelant le droit, notamment les articles 48 et 57 du décret (voir ci-dessus) puis les diverses circulaires fonction publique et ministérielle.

Sauf que les **syndicats** ne connaissaient que trop bien les textes... De sorte que ces propos pontifiants ont amené l'**intersyndicale** à se questionner sur l'idée d'une suspension de séance.

**Idées lumineuses**



avec la DG, on ne se lâche pas

- Un tel questionnement, à mots couverts, n'étant pas du goût du **discours**, ce dernier s'offusqua par un : « s'il-vous-plait » suivi d'un « je vais être aussi direct que vous ». Et, bien que la CGT demanda pour l'intersyndicale une suspension de séance, M. Blanc demanda à terminer son propos. D'abord « [la DG] constatait un certain nombre de flottements [de part et d'autres] » voire « certaines interprétations abusives [chez certains] ». Ensuite, prenant l'exemple d'une expertise décidée par le CHSCT compétent à propos d'un déménagement d'agents, M. Blanc déclara « quand bien même ils traversent la rue, on est dans une zone grise », « le CHSCT a mieux à faire » et ajouta « devant les divergences de pratiques locales [...] il faut clarifier une doctrine globale ».

**SUSPENSION DE SÉANCE SUR DEMANDE DE L'INTERSYNDICALE.**

- après la suspension, la **CFDT** intervint, pour l'intersyndicale, en précisant que les syndicats n'étaient pas là pour instituer un cadre a minima.

## REPRISE DES DÉBATS : SUPPLICATION, CONJURATION ET PROVOCATION

Le dialogue social vu par la DG...



...des petits arrangements entre amis ?

- Pour l'**administration**, M. Blanc, poursuivant sur sa lancée d'avant suspension de séance, « appel[ait] à la responsabilité de part et d'autre de cette table » et affirmait que « la période de flottement [certes était] derrière nous [mais que demeurait] la zone grise ».

Aussi, il nous intima « il faut que vous vous adressiez à vos collègues syndicalistes » et nous conseilla « usez de votre bon sens ».

À propos de la saisine d'un CHSCT au sujet de la fermeture d'une recette locale, joignant l'exemple à l'injonction, M. Blanc affirma « il faut que le CHSCT s'empare, voilà, des vrais sujets » et conclut à propos du *dialogue social* « il faut qu'on travaille intelligemment ».

- La **CFDT** répondit « nous voulons que le principe de responsabilité s'applique aussi aux directeurs car nous sommes des *partenaires* »
- La **CGT** objecta que tout un tas de mesures n'avaient pas été présentées précédemment (lorsque le CHSCT était encore le CHS) ; aussi il est on ne peut plus normal que le CHSCT se saisisse désormais d'un maximum de mesures impactant les personnels.
- Le **SNCD-FO** ajouta : « nous constatons un climat d'animosité or sauf pour d'aucuns<sup>3</sup>, nous sommes des douaniers et travaillons dans un esprit de *collaboration* dans les CHSCT [...car...] la douane se fait taper sur les doigts en CHSCT ».

**Notre position** : Nous complétâmes : « avant quand les CHSCT étaient simplement des CHS, vous ne vous gêniez pas pour les consulter pour obtenir des crédits. Désormais [depuis que les CHSCT ont davantage de prérogatives], on ne peut que constater votre frilosité (...) ; il est ironique de voir que vous vous préoccupez de la charge de travail du CHSCT ».

### POUR CONCLURE

- Tandis que pour l'**administration**, M. Blanc nous répondit que « ce n'était pas ironique, c'est un principe de réalité » ; l'**UNSA** rappela sa volonté de CHSCT spécifiques à la douane.

**Nos avis** : - sur la dernière remarque de la CFDT : nous sommes d'accord sur le principe de responsabilité que les directeurs doivent s'appliquer ; mais nous ne nous considérons pas comme les partenaires de ceux qui brisent nos emplois, nos missions, notre vie au travail. D'ailleurs nos voisins de table<sup>4</sup> chuchotaient la même chose.

- sur la remarque du SNCD-FO : dans la même veine, nous n'oublions pas les personnes qui sont en face de nous en CHSCT, aussi ce n'est pas franchement dans un esprit de collaboration, mais plutôt de résistance que certains dossiers avancent.

- sur la proposition de l'UNSA : nous y sommes opposés. Le lavage du linge sale en famille est une erreur, prouvé par l'expérience. La résolution des problèmes internes impose bien au contraire une sortie du cadre strictement douanier.

Engagements pris par l'administration : des progrès à l'écrit, peut beaucoup mieux faire à l'oral !

→ on se bornera aux documents de travail qui reconnaissent la place du CHSCT à l'égard du CT et non pas aux propos qui ont été prononcés en séance par les représentants de l'administration...

## FICHE N°4 : PROJET DE LETTRE DE MISSION DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIAUX DE LA DGDDI :

Le traitement de ce point à l'ordre fut évacué en 3 minutes ! Il faut dire que ce projet de lettre de mission **reprend en tout point la fiche ministérielle**. De sorte que si M. Blanc, ne se donna pas la peine de faire la présentation, il faut concéder que les organisations syndicales n'avaient pas non plus d'observation à faire sur la question : ce n'était ni le lieu, ni le moment.

Engagement pris par l'administration : enfin du substantiel, mais à son corps défendant !

→ on part sur cette lettre de mission ministérielle.

3 Suivez notre regard... Indice, reportez-vous au bas de la page 1. → Vous voyez, c'était facile !

4 Nous laissons le lecteur deviner la réponse, tandis que ces camarades voisins se reconnaîtront !

**1<sup>er</sup> tour de prise de parole : questionnements sur l'exhaustivité**

- Pour l'**administration**, M. Monnier présentait la fiche d'information. Cette démarche n'est pas unique à la Douane puisqu'une démarche du même type avait été présentée par les médecins coordonnateurs à propos des enquêteurs de l'INSEE.
- Lorsque le **SNCD-FO** posa la question fort pertinente : « que comptez vous en faire de ce document? » ; il reçut la réponse attendue de M. Monnier « on va le diffuser » ; de sorte que le SNCD-FO souhaita que ce document soit évolutif.
- Là-dessus, M. Blanc, pour l'**administration**, nous égaya d'un malicieux ; « oui, il doit être complété » mais « on ne sait pas s'il sera exhaustif »
- Ensuite la **CGT**, se basant sur l'article 60 du décret de 1982 (voir encadré ci-contre) souhaita que cette fiche d'information soit présentée au CHSCT Ministériel.  
Puis devant le manque de précisions sur les *gants à usage unique* préconisés dans la fiche, la **CGT** questionna l'administration sur le caractère précis de ces gants, leur degré de protection, leur pertinence vis à vis de nos contrôles, l'ampleur de leur dotation, leur caractère collectif ou individuel. Observant les moues de l'administration, elle ajouta : « nous avons une idée de la réponse ».
- Pour l'**administration**, M. Rubler eut pour seule réponse (mais quelle réponse!) « les gants ne sont pas dans le carnet à point. Il n'y a rien dans le carnet à point »

[Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

Article 60 :

Le comité est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité (...).

**2<sup>ème</sup> tour de prise de parole : gaz toxiques**

- La **CGT** poursuit sur la problématique des gaz toxiques, absente de la fiche d'information. Argumentant sur les graves carences observées et les disparités géographiques, elle plaida pour l'organisation d'un groupe de travail spécifique en cours d'année prochaine, suffisamment dense pour avancer sur le sujet, notamment en proposant une fiche technique.
- Pour l'**administration**, M. Blanc répondit « là où je suis un peu embarrassé », puis revenant commodément à la fiche présentée à ce groupe de travail, il nous demanda « est-ce qu'il vous serait abusif [que cette note] soit présentée aux agents avant la tenue du prochain CHSCT [plénier de fin d'hiver] ? »



*Gaz toxiques et propos fumeux*

**Notre position :** après avoir donné notre accord de principe ; nous avons répondu à M. Blanc, décidément peu au fait du calendrier, que cette fiche pouvait être présentée dès janvier lors du prochain GT CHSCT-M<sup>5</sup>. Nous avons alors relayé la demande de la CGT, à savoir que le dossier des conteneurs devait avancer tangiblement.

- La **CGT** poursuit son propos avec un rappel de l'historique ponctué par quelques questions formelles de l'administration. La **CGT** rappela sa présentation d'un film aux directeur régional du Havre et aux agents du site, salua le travail du DR du Havre, et montra que ce qui avait été fait dans une direction pouvait l'être ailleurs.
- Le **SNCD-FO** rappela la nécessité de diffuser les informations aux agent-e-s. Et, tandis que pour l'**administration**, M. Monnier, rappelait qu'il y avait eu en 2010 la diffusion de la dernière note ; la **CGT** objecta que ce ne fut que lors de la mise en place. Elle précisa que localement l'administration avait refusé l'inscription des gaz toxiques dans le DUERP<sup>6</sup>. Aussi elle rappela la nécessité de diffuser la note une fois par an, pour faire à la fois une piqûre de rappel et sensibiliser les nouveaux collègues.

**Engagements pris par l'administration : aucun, hormis la présentation de la fiche au prochain GT CHSCT-M**

5 GT CHSCT-M : Groupe de Travail du Comité, d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel. (Ouf !)

6 DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (re-ouf !)

## Question diverse : BSEN → Espaces confinés et parole confisquée

**Éléments d'introduction :** Les agents de la BSEN ont été informés d'une formation « espaces confinés » ayant lieu à partir du lundi 26 novembre. Or, au soir du jeudi 22 novembre, aucune convocation ne leur avait été encore adressée par l'ENBD. Les agents de la BSEN ont alors fait le choix de ne pas se rendre à ladite formation. Un choix d'autant plus motivé que la promesse d'attribution d'une prime de fonction n'a toujours pas été tenue.

- Alors que la **CGT** abordait la problématique des espaces confinés et des agents de la BSEN, M. Blanc intervint pour l'**administration**. Ce dernier indiqua « je vais avoir une expression forte », ajouta avec mauvaise foi qu'il y eut « chantage à la formation [de type] pas de reconnaissance financière, pas de formation ».
- L'UNSA objecta légitimement que c'était un raccourci facile puisqu'une demande avait été faite par les agents de la BSEN depuis plusieurs mois. D'ailleurs le volontariat pour intégrer cette unité avait été conditionné par la reconnaissance pécuniaire du risque sanitaire de leur mission contrôle des espaces confinés.
- Pour l'**administration**, M. Blanc joua sur plusieurs registres. Le registre du tempêteur tout d'abord. Il affirma ainsi « soit on est volontaire, soit on ne l'est pas ; on ne le conditionne pas (...) Les choses sont claires depuis le début (...) Il n'est pas question qu'il y ait une logique de reconnaissance ». Le registre de l'impuissant ensuite. Ainsi, à plusieurs reprises, il affirma « je n'ai pas de tiroir-caisse [pour alimenter une ligne budgétaire et indemnitaire] ». Le registre du borné toujours. Il tint à préciser « [de toutes façons] ça n'est pas dans mes principes ». Le registre du menaçant enfin. Pour que son point de vue soit bien saisi de tous, il nous annonça qu'il ira sur place directement formuler son point de vue aux agents de la BSEN avec Jean-François Rubler durant la semaine précédant les vacances de Noël



Espace confiné pour la douane d'en haut

**Notre avis :** M. Blanc a donc des principes ? Nous avons bien fait de venir à ce GT pour l'entendre le dire lui-même. Plus sérieusement, il n'aura pas échappé à grand monde que les lignes budgétaires sont beaucoup plus accessibles lorsqu'il s'agit de l'augmentation de la rémunération de nos chers administrateurs.

- la **CGT** argumenta en faveur des collègues de la BSEN, rappelant que depuis au moins 3 ans elle demandait des travaux indemnitaires sur la question. D'abord en conservant les formes donc ; puis, parce que M. Blanc faisait montre d'une sécheresse certaine, elle mit les pieds dans le plat, en citant les propos qui avaient été tenus par la hiérarchie havraise (DR, DI) il y a quelques années :  
« on vous accorde 10 points [de NBI] pour les contrôles de 1<sup>er</sup> niveau et 20 points pour les contrôles de 2<sup>d</sup> niveau »  
« cette mission vous la ferez ou je ferme la brigade »
- Alors que M. Rubler, pour l'**administration**, certifia qu'à la DG « on n'a jamais parlé de volet indemnitaire » mais que malgré tout « on a envie que la mission se réalise » ; la **CGT** répondit que la pression exercée envers les agents de la BSEN est scandaleuse. Suite à cette pression exercée de manière individuelle et collective (entretiens, etc.), les collègues de la BSEN ne vont pas -du tout- bien, craignant notamment une procédure disciplinaire.



Espace confiné pour la douane d'en bas

Fin de la réunion : 12h50

Engagements pris par l'administration pour les agents de la BSEN : aucun  
→ rien sur le plan indemnitaire et aucune garantie sur le plan disciplinaire

**SOLIDAIRES Douanes** était représentée par **Christophe Bedeaux et Fabien Milin**

7 Brigade de Surveillance Extérieure des Navires, en poste au Havre et chargée du contrôle des espaces confinés.