

LA LETTRE

N° 23, juillet 2007

SOMMAIRE

Page 1 : Edito

Page 1 à 4:

Compte-rendu
CHSM du 7 juin
2007

Bulletin d'information périodique à destination
des adhérents, fabriqué, édité et diffusé par le
syndicat Solidaires Douanes
80-82 rue de Montreuil, 75 011 Paris,
Tel: 01 55 25 28 85 Fax: 01 43 48 73 11
<http://www.solidaires-douanes.org>
@:solidaires.douanes@wanadoo.fr
Directeur de la publication:
Eric Beynel

Solidaires DOUANES

ÉDITO

Les conditions de travail

Pour Solidaires Douanes, les conditions de travail des agents sont un sujet essentiel. Au cours de notre congrès 2007, nous avons décidé de mettre en place une commission spécifique pour suivre ce sujet primordial et d'accentuer notre démarche syndicale sur ce sujet avec nos partenaires de la FDSU. Cette

décision faisait suite à notre grande enquête «Comment ça va?» dont nous finaliserons l'analyse dans les semaines qui viennent.

Nous avons déjà obtenu la réunion d'un groupe de travail sur ce sujet à l'automne et d'autres organisations syndicales se sont lancés depuis dans le processus. Nous ne pouvons que nous en féliciter.

En attendant, prenez des forces et profitez de l'été, la rentrée risque d'être bien remplie...

ENGAGEMENTS SUR LE FUTUR MAIS QUEL FUTUR POUR L'EX MINEFI?

La FDSU a tenu à faire remarquer que ce CHSM s'est tenu dans un contexte politique particulier qui crée un véritable flou.

Que va-t-il advenir des gros chantiers mis en œuvre et impulsés depuis plusieurs années par le CHSM?

En outre celui sur la santé et la sécurité des agents: il doit être pérenne et nous prenons à témoin le Président de la DPAEP afin que ce dernier en face écho auprès des ministres.

Quels seront les périmètres des ministères ?

La FDSU refuse qu'il y ait une remise en cause de ce travail sous prétexte de manquer de moyens humains et financiers.

Lors du précédent CHSM nous avons demandé que la réunion se tienne sur un jour et demi en cas d'ordre du jour chargé or pour ce 7 juin l'ordre du jour est très lourd, les documents de travail envoyés par courrier sont arrivés très tard : les OS présentes s'inquiètent de la préparation de ce CHSM sans que personne ne connaisse vraiment à ce jour le statut juridique de cette réunion ?

Quand la DPAEP «s'engage»...

Le président de la DPAEP reconnaît cette lourdeur et s'engage à être vigilant sur l'organisation du prochain CHSM.

En ce qui concerne les interrogations sur le statut de la réunion la réponse donnée nous laisse dans l'expectative: «Les périmètres ne sont pas stabilisés et il y aura plusieurs secrétariat d'état rattachés à Borloo et à Woerth, faut-il encore attendre les résultats des élections et l'organigramme complet du gouvernement.

Actuellement un travail est fait avec Bassères sur les programmes et les missions lolfiens car pour un programme correspond un ministère, notre programme est rattaché à Woerth et rien ne change pour l'instant: 1 CTPM, 1 CHSM.»

La DPAEP ne se préoccupe ni de la perte des emplois au sein de notre ministère, ni même des administrations qui vont l'intégrer mais par contre question subvention la vigilance est de mise il faudra veiller à récupérer les crédits des directions qui ont perdu leur ministère (direction du tourisme, DGAFP), nous serons vigilants pour ne rien perdre».

Si le trésor est partagé entre ceux qui restent que va-t-il advenir de ceux qui arrivent?

En ce qui concerne le sujet de l'amiante, il n'y a pas de changement tous les engagements sont maintenus.

Question finances...

Pour les handicapés: le FIPH (Fond Insertion Pour les Handicapés) rencontre des difficultés de mise en route.

Le FIPH loi de 2005 donne une subvention de 54 millions d'euros non été distribué faute de Comités Locaux, ce sont les employeurs qui doivent saisir le Fond pour en bénéficier et à ce jour, il n'y a pas eu d'inter-

vention.

Que sont devenus ces 54 millions d'euros?

Un point et un recensement seront fait et joint au PV du présent CHSM.

A suivre.

Autre souci de fonctionnement, la FDSU s'inquiète du retard dans les remboursements des frais des secrétaires animateurs des CHS. Ces derniers doivent se déplacer régulièrement et engager des frais que certains ont du mal à supporter, résultat: certains ne peuvent plus accomplir les missions qui leurs sont dévolues. Ce retard dû à un déménagement nous demandons qu'un système d'avance soit mis en place car les frais engagés peuvent être importants.

Une nouveauté: le président annonce la création d'une cellule d'animation Communication, l'ex MINEFI servant de modèle pour son réseau Hygiène et Sécurité.

Le compte rendu du groupe de travail sur le document unique.

Madame ARMAIGNAC reconnaît que ce travail de longue haleine à pris «un peu de retard» mais que l'idée de l'expérimentation appuyée par le CHSM a été une bonne idée: les acteurs en ont fait une bonne restitution..

Maintenant il faut passer à la phase de mise en œuvre et à la phase de formation.

Il appartient aux directions de mettre en place un réseau de référents, un réseau informatique, un cahier des charges pour diffuser et multiplier l'outil.

Cette généralisation se fera au 1 janvier 2008.

Le président précise que les directions travaillent actuellement avec le bureau 3B et leur demande si ces dernières ont des questions.

Les directions sont peu loquaces et seules la DGI et la DGCP interviennent sur

l'importance de ce travail mis en œuvre et qu'une consultation des OS est mise en place.

La DGDDI restera le nez dans ces notes.

Pour la FDSU la mise en place du Document Unique n'est pas négociable, nous devons être destinataire des avancées concernant sa mise en œuvre, les directions doivent s'engager sur un calendrier et se mettre en ordre de bataille pour le 1 janvier 2008.

- Concernant les outils, informatique et mallette (formations des formateurs) il serait utile voire indispensable que toutes les directions avancent à la même vitesse afin que la déclinaison dans les directions soit opérationnelle.

- Des discussions formelles ou informelles doivent avoir lieu dans les directions avec les OS pour décliner le calendrier et les mises à jour des sites de travail.

- Le Document unique qui va déboucher sur le Document Unique Interdirectionnel doit être validé par un CTPC et l'intégrer dans le guide.

- Le CHSM du 27 septembre sera un point d'étape du Document Unique dans chaque direction, il ne faut pas le perdre de vue et faire état des difficultés rencontrées.

- Quant à la formation des agents sur le Document Unique la DPAEP doit fournir une information qui leur permettra d'identifier et d'évaluer les risques.

Le président nous informe qu'à ce sujet un bulletin d'information paraîtra en septembre.

Madame ARMAIGNAC prend note de la suggestion de la FDSU quant à la validation du DU par le CTPC. Elle précise que les directions doivent s'approprier ce DU et pour ce faire

- Elles sont en discussion sur le plan information pour que chacune ait la même appréhension sur le sujet

- Elles analysent les besoins, le maillage des formateurs pour une mise en place durant le premier semestre 2008, le 1 janvier étant le point de départ

- Elles mettent en place l'outil informatique et que le DU passe en CHS DI pour faire l'objet d'un débat et pas seulement sur le plan financier

- Elles doivent en faire une priorité pour les chefs de service

- Dans le guide les fiches sont réalisées à travail réel, les chefs de services doivent convoquer des groupes de travail pour en débattre

En ce qui concerne le calendrier, un point d'étape sera fait à l'automne mais la mallette n'est pas encore prête.

Madame Orange Loboutin, sous directrice du personnel de la DGDDI affirme l'engagement de la Douane dans ces démarches et annonce qu'un groupe de travail Hygiène et Sécurité aura lieu au second semestre, il était temps que le représentant de la douane se manifeste. Nous resterons vigilants sur la tenue et la teneur de ce groupe de travail qui ne peut être en aucun cas l'objet de tractations et de négociations.

Le rapport d'ergonomie

Madame GERVAIS, ergonome du ministère, nous présente ce rapport qui se décline en 4 thèmes, tout en précisant qu'il faut désormais changer de regard sur ces thèmes

1. le bureau
2. l'intensification du travail
3. polyvalence et poly compétence
4. le travail des cadres

1. le bureau

c'est un lieu d'ajustement face à l'exigence de l'organisation du travail, il nécessite

- Confort
- Technologie, informatisa-

tion

- Organisation

2. l'intensification du travail

Cette intensification est née en outre de l'évolution des technologies.

Avec l'évolution des PC on a vu l'évolution du mobilier et donc de l'espace de travail.

Avec force de schémas, de plans sur Power Point, l'exposé de l'ergonome est très parlant.

Une enquête sur les conditions de travail a été réalisée mais il faut apprendre à parler du travail.

La FDSU interviendra sur ce sujet à la fin de l'exposé de madame Gervais.

Repenser la situation de travail dans sa globalité

L'installation d'écran plat n'est pas la solution de tous les problèmes. Outre la qualité de l'image, il est une réelle économie d'énergie 60% par rapport à un écran cathodique et présente un gain de place. Mais une mauvaise posture, une souris mal placée, la distance œil-écran non respectée, les soucis seront les mêmes. Il faut aussi repenser le mobilier, exemple: un bureau d'une longueur minimale de 1 mètre 60 est nécessaire.

Se pose aussi la question de l'usage de l'espace, exemple: poser les prises électriques une fois les PC installés et non le contraire.

Toutes les améliorations apportées en matière de matériel encouragent les agents : «la hiérarchie se penche sur leurs soucis».

3. polyvalence et polycompétence

définitions:

pluricompetence: cela concerne l'agent, concept d'individu à gérer les tâches

polyvalence: cela concerne l'organisation, palier aux absences, faire face aux variations des charges, cela se

rencontre dans les structures où il y a peu d'agent

4 Comprendre le travail des cadres

Le cadre est acteur et prescripteur, il doit interpréter une information ascendante et descendante, il doit gérer les incertitudes relatives à ces informations.

Leur spécificité doit être reconnue pour améliorer le travail des agents.

Les demandes d'interventions auprès de ces personnels sont en augmentation.

Conclusion de madame Gervais:

Il faut diffuser le message du travail réel et la conduite du changement passe par:

- La qualité des logiciels, certains sont complexes et l'agent se perd dans la recherche des informations, plusieurs fenêtres à ouvrir exemple: SILF.

- Une formation moins standardisée

- Un management et une communication car l'attente et l'incertitude sont facteurs de stress

2006 a vu une implication des directions, des acteurs préventeurs, des agents, des représentants du personnel, cela doit continuer.

L'ergonome est à la disposition des directions mais les demandes doivent être faites pour qu'il intervienne.

Ce qu'en pense et ce que demande la FDSU:

Les 4 thèmes évoqués par madame Gervais sont importants et donc ne peuvent pas être traités en profondeur dans le cadre du CHSM, il faut aller au fond des choses pour les analyser et tenter d'y remédier et de trouver des solutions. La FDSU demande qu'un groupe de travail se réunisse pour débattre de chacun des 4 thèmes évoqués.

Concernant les conditions de vie au travail, il faut porter les questions et les engage-

ments pris par les directions locales et nationales et faire une analyse contradictoire: nous demandons un suivi en direction sur les dossiers.

Perspectives 2008

- L'impulsion et la sensibilisation à la démarche ergonomique doivent être poursuivies

- Les projets architecturaux: il faut que l'antenne immobilière prenne vie pour engager les problèmes afin de les étudier pour les éviter: les directions doivent s'engager sur un calendrier.

- L'animation du réseau acteurs-préventeurs et ergonomes doit agir pour une meilleure diffusion auprès des agents et des directions.

- Concernant les marchés Achat immobilier, qui est associé? Le CHSM doit être associé à l'état d'avancement.

- Le ministère doit travailler sur l'ergonomie des logiciels.

La santé au travail est inscrite dans le Plan d'Orientation, cela doit être le fil conducteur des directions. Nous devons construire les outils et la formation.

Le président à beau préciser que l'ergonome n'est pas «l'Alfa et l'Omega», et qu'il y a un réel besoin de sensibilisation et de conviction des directions à ce sujet récent qu'est le réseau des ergonomes et que pour lui «Il faut laisser le temps au temps».

Certes mais le constat est que nombres de directions traînent des pieds et beaucoup de temps a été perdu.

En ce qui concerne la mise en place du logiciel Corinthe du CISD, madame Orange Loboutin précise que des améliorations dans la pratique locale vont venir, que la DNSCE travaille aux améliorations qui peuvent être apportées à cet outil.

La FDSU prend acte de la volonté de la DG d'intégrer la dimension ergonomique et fait remarquer que cela devrait devenir un réflexe

avant toute modification des conditions de travail des agents. Nous voudrions être informés au fur et à mesure des travaux et non à la fin pour constater!

Examen du rapport de l'IHS

La FDSU a relevé 3 points de ce rapport

- Aspects généraux

- Réflexions autour des rubriques

- Perspectives

Ce rapport est satisfaisant, cette année il présente des photos.

- Il faut rappeler aux directions la volonté de professionnalisation des ACMO, il faut renforcer leur disponibilité dans les directions les plus importantes DGI, DGDDI.

- La note d'orientation fait des rappels: procédure avant travaux etc à force de marteler ces préconisations cela va finir par marquer les esprits, il faut des relais des directions auprès de leurs directions régionales pour leur rappeler les orientations car on s'aperçoit qu'elles ne sont pas toujours prises en compte

- Sur le thème de la sécurité: une amélioration ne peut venir que s'il y a une formation. Celle des responsables de sites est l'Arlesienne, il y a urgence de les former sur les règles simples en matière d'incendie, sur l'électricité etc. Cela été acté sur le relevé de décision du dernier CHSM

- Au sujet de l'amiante les directions doivent impulser au plan local concernant les bâtiments locatifs

- Pour faire le lien le CHSM doit être destinataire des travaux du groupe de travail CTPM sur l'amiante

- L'outil de suivi du DTA doit être mutualisé et généralisé à tous

- Concernant l'espace de travail, une consultation des acteurs (voir note d'orientation) est impérative, les di-

rections doivent impulser au plan local

Pistes:

- Nous sommes favorables, comme le préconise l'IHS, à une formation obligatoire à la sécurité à laquelle il faudrait associer les agents soumis aux risques professionnels car les règles de sécurité ont été perdues de vue (EPI, manipulation etc).

- L'accessibilité des bâtiments: il est hors de question que les travaux soient pris sur des crédits CHS comme cela a été suggéré.

- Nous constatons l'évolution du métier d'IHS: la dimension des conditions de travail s'élargit.

- Pour les laboratoires: il est nécessaire d'avoir un ACMO et un IHS spécifique.

En conclusion : les rapports recouvrent d'une année sur l'autre les mêmes champs mais au vue des engagements pris par les directions l'an prochain ça sera que du bonheur!

En raison de l'heure avancée, les autres points mis à l'ordre du jour sont reportés, force est de constater que les OS avaient raison une fois de plus en demandant un CHSM sur 2 jours.

En conclusion: les directions semblent être mises au pied du mur par les OS sur les sujets sensibles de ce CHSM, des engagements ont été pris, il est désormais impératif de leur faire tenir ces engagements.

Certaines ont déjà engagé un processus de consultation en ce qui concerne la Douane cela va donc être mis en place prochainement. Pour mémoire, lors des discussions sur la réforme AG Solidaires Douanes était intervenu pour souligner à quel point ce sujet était peu discuté.

Mais nous ne savons pas à l'heure où se tient ce CHSM de quoi demain sera fait et les directions non plus.....