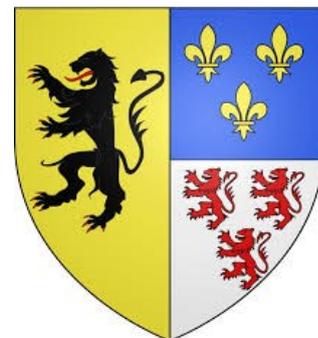




EL' TCHIOTE PACHE

*Le bulletin d'information dématérialisé
de la Section Interrégionale
des Hauts-de-France*



N°21 – 21 juin 2022

LES RISQUES EN DOUANES : les services de la DI

La note RH4 n°21000191 du 9 décembre 2021 a lancé la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2021-2022. Le calendrier a été modifié par la note RH4 n°2200010 du 12 janvier 2022.

Cette année est celle de la consultation des agents qui a lieu une an sur deux. De janvier à avril 2022, des réunions ont donc été organisées par vos chefs de service afin de recueillir auprès de vous les risques que vous percevez. **Comme en Douane, il n'y a pour ainsi dire plus aucun périmètre de nos actions qui ne fait pas l'objet d'une application**, l'administration a transcrit par la suite ce recueil des risques dans l'outil DUERPAP. Entre juin et juillet, des groupes de travail sont destinés à mettre à jour les DUERP.

Focus sur le DUERP et le PAP : le Document Unique Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit lister les risques professionnels encourus par les agents et les actions de prévention et de protection qui en découlent. Ces dernières seront retranscrites dans un Plan Annuel de Prévention (PAP). L'évaluation des risques professionnels relèvent de la responsabilité de l'état employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des agents. DUERP et PAP sont ensuite présentés en CHS-CT pour avis.

Ce 20 juin 2022, s'est donc tenu à la Direction Interrégionale (DI) des Hauts-de-France (HdF), un groupe de travail consacré au DUERP des services de la DI des HdF relevant de la campagne 2021-2022 et concernant 7 services : le **CISD** (Centre Interrégional de Saisie des Données) au Port fluvial de Lille (17 agents) ; **IDS** (Infos Douane Service) à Prouvy (19 agents) ; la **RI** (Recette Interrégionale) à Dunkerque (28 agents) ; **les pôles de la DI** : pôle *Fonction Ressource Humaine Locale* (20 agents), *pôle logistique informatique* (37 agents) ainsi que le *Secrétariat général interrégional* (4 agents) et le *pôle Performance et Pilotage et Contrôle Interne* (3 agents) qui forment une seule entité dans le DUERP.

Cette année, pas de grand changement en matière de risques, on retrouve les écrans avec la pratique de l'ordinateur, les troubles musculo-squelettiques avec la manipulation de charge, l'électricité avec l'excès de multiprises ou les fils qui traînent à terre... avec comme toile de fond la COVID-19 dont on n'est pas vraiment sorti.

Maintenant que l'exercice semble bien rôdé, l'UNSA s'étonne encore de quelques incohérences entre services pour un même risque et insiste sur la nécessité de bien s'entendre sur la définition des critères de classement. Ces derniers sont au nombre de 4 : gravité du dommage potentiel (G), probabilité de réalisation du dommage (P), fréquence d'exposition au risque (F) et niveau de maîtrise du risque (M) avec chacun 4 graduations. Ensuite, la synthèse des quatre donne un classement du risque selon son importance : « A » étant qualifié d'« intolérable » - il n'y a en aucun – et cela va jusqu'à D.

Prenons deux exemples: la conduite automobile et le travail sur écran.

En voiture, nous sommes malheureusement tous susceptible d'être exposé à un accident mortel, c'est une possibilité, le sens même du mot « potentiel », donc normalement tous en G4. La fréquence (F) et l'exposition (P) à ce risque sont en revanche plus élevées en SU qu'en AG-CO.

Dans le second exemple, personne n'est jamais décédé d'un travail sur écran, donc G1 paraîtrait raisonnable pour tous. Par contre, la fréquence et l'exposition à ce risque sont cette fois-ci plus élevées en AG-CO qu'en SU.

Avec un G3 sur le risque « conduite automobile » en AG-CO, le DI ne semble pas partager notre avis, confondant la gravité avec la fréquence et l'exposition. Les AG-CO bénéficieraient donc en voiture comme d'un totem d'immunité, ne risquant pas la mort, mais au maximum une incapacité permanente. Nous saurions trop conseiller à nos collègues de cette branche de ne pas se fier à ce totem !!!

Info Douane Service

IDS est en difficulté face aux nombreuses questions qui ne relèvent pas de sa compétence, quand elle ne sont même

pas douanières, comme les passeports et les pièces d'identité. Le manque d'effectifs d'autres services (SND2R, bureaux de francisation en 2021) a également toujours eu un impact direct sur IDS. Les usagers en quête de réponses ne trouvent pas d'interlocuteur au sein des services concernés et l'effet ping-pong qui s'instaure entre IDS et ces derniers provoque l'agacement des usagers jusqu'à les rendre parfois virulents lors des échanges téléphoniques.

Depuis longtemps, les agents exposent cette fatigue et cet agacement via le DUERP. Or cette année, à notre grand étonnement, il s'est avéré que les critères de classification qu'avaient émis les agents d'IDS ont largement été revus à la baisse, lorsque la synthèse de l'administration nous est parvenue. Par exemple, les risques liés aux exigences du travail (appels conjoncturels difficiles ne concernant pas IDS) avaient été classés par les agents en F4 et G3, mais l'administration les avait reclassés en F1 G1, **ce qui est tout bonnement inadmissible !!!**

Nous rappelons que le DUERP est un travail entre l'administration et les agents et qu'il est essentiel de prendre en compte leurs remontées. **L'UNSA** a été la seule organisation syndicale à notifier ces baisses de classification, qui a amené l'administration à les revoir à la hausse afin de respecter les retours des agents.

Nous avons également relancé l'administration sur les menuiseries qui sont à changer depuis des années. Toute une partie du service n'est pas correctement dotée en fenêtres, ce qui provoque dans les bureaux concernés de fortes chaleurs l'été et un grand froid l'hiver. À l'important inconfort pour les agents, s'ajoute la problématique écologique lorsque le chauffage fonctionne à l'excès en période hivernale. **L'administration s'est engagée à régler ce problème au plus vite avec toute l'attention du DI. Bien entendu, l'UNSA vous tiendra informés de toutes suites utiles.**

Centre Informatique de Saisie des Données

Nous avons à peu près les mêmes risques que l'année dernière, à ceci près qu'ont été supprimées les lignes concernant l'éclairage pour les agents qui ont été dotés de lampes et la signalétique de la zone portuaire qui a enfin été mise en place. En revanche, a été ajouté le carrelage qui casse et qui fait donc l'objet d'un suivi du PLI.

Un défibrillateur va être installé dans le bureau. En effet, le défibrillateur actuel se situant dans le secrétariat n'est pas toujours accessible, lorsque celui-ci est fermé.

Recette interrégionale

L'an passé, il y a eu une surcharge de travail en comptabilité qui a engendré la mise en place d'une nouvelle organisation avec le renfort d'un agent. Cette charge de travail est dorénavant passé au recouvrement, alors même que ce service est confronté aux redevables. La comptabilité, renforcé d'un agent, vient en soutien du recouvrement, en lui indiquant en amont le bon redevable.

La fin du TT de crise qui a entraîné le retour à du présentiel a été difficile, notamment pour retrouver le sens du collectif. Les agents n'ont plus que 2 jours de TT, car ils ont besoin de se parler.

Le transfert de fiscalité est un risque bien présent en l'absence de lisibilité et de calendrier.

Fonction Ressource Humaine Locale

Là encore, on a une relative stabilité du DUERP, car les risques sont connus et ont peu évolués. Les deux lignes sur la COVID ont été supprimées. Les formations sont en effet plus maîtrisées.

Sur les lignes « fonctionnement du service » (manipulation de charge, déplacement en véhicule...), les mesures de prévention actuelles ont été revues pour d'éventuelles améliorations (ex : achat de valises pour le recrutement).

L'augmentation de l'effectif au 2nd semestre va poser au sein de l'open space un problème de confidentialité. Un travail avec un ergonome a donc été engagé pour obtenir l'implantation la plus optimale, qui consiste en la création d'espaces cloisonnés avec des modulaires et des cloisons vitrées. Le projet définitif devrait être adopté début juillet.

L'électricité est à réaménager, des fenêtres sont à changer et la prestation ménage est à revoir.

Pôle logistique informatique

Il existe évidemment des risques spécifiques liés à certaines fonctions comme la BHR (travail en hauteur, manutention...), l'IMI (risque biologique, manutention...) ou les TSI (manutention...). À noter aussi que le pôle immobilier se déplace énormément dans toute l'interrégion et que le pôle achat a une grosse charge de travail.

Les risques psycho-sociaux revêtent en général une importance par rapport à la charge de travail dû à l'évolution de la réglementation et du développement des applicatifs. Il y a aussi les sollicitations de certains agents pas toujours patients, alors que nos collègues des fonctions support travaillent pour toute l'interrégion.

Secrétariat général interrégional et Pôle Performance et Pilotage et Contrôle Interne

Il y a des problèmes de fenêtres, principalement au secrétariat, et une prestation de ménage qui n'est pas adaptée.

Au PPCI, un chef va y être affecté prochainement, ce qui va permettre de renforcer ce service qui en a bien besoin.

Le secrétariat va lui souffrir d'un prochain départ.

Le DI reconnaît que ces services, SGI et PPCI, sont beaucoup sollicités par la DG et salue leur travail.