

Réunion de travail

mardi 15 novembre 2022 à Montreuil

Prise en compte de la pénibilité du travail dans les services OP/CO



Cette réunion a été convoquée par l'administration dans le prolongement des accords sociaux signés par l'UNSA Douanes et la CGC-Douanes en avril dernier.

La DG prévoit une analyse complète des situations de pénibilité en lien avec le régime de travail, les horaires de travail et les conditions de travail.

Un dispositif financier, accessible aux deux branches d'activité, doit s'ouvrir afin d'indemniser des frais de transports non pris en charge jusque-ici, ainsi qu'une aide dédiée pour la garde d'enfant.

Le travail de nuit en OP/CO n'est toujours pas une priorité pour l'administration. C'est une faute impardonnable de l'employeur, qui connaît les impacts sur la santé. Il y a un vrai point de blocage.

L'administration s'est décidée à ouvrir un nouveau chantier dédié à la pénibilité dans les services OP/CO-AG. Soit, une démarche visant à combler un vide intersidéral en la matière, et pour cause : à la **Fonction publique, pénibilité rime avec service actif, point barre. Autrement dit, pour tous les autres c'est circulez, y'a rien à voir !**

Les syndicats douaniers engagés dans les accords sociaux d'avril dernier, avaient saisi l'opportunité de cette période de négociations, afin de réclamer un cycle d'échanges sur la pénibilité en opérations commerciales. Le travail de nuit en était d'ailleurs le point d'entrée. L'UNSA Douanes accompagnée par son partenaire, la CGC-Douanes, s'était investie régulièrement pour obtenir l'inscription de ce thème dans l'agenda social.

Pour ce premier rendez-vous, la direction générale a voulu partir d'une feuille blanche afin d'identifier, puis de lister, les éléments qui devraient permettre d'établir une doctrine d'emploi en fin de cycle. Nous y avons vu d'ailleurs, un parallèle avec une autre démarche récente engagée en Surveillance, visant à (ré)écrire une doctrine d'emploi restée figée depuis 1985.

Si l'approche voulue par l'administration se montre cohérente, face à un besoin réel, **nos deux organisations ont insisté sur l'urgence à reconnaître la pénibilité du travail de nuit.** Plusieurs organismes officiels ont démontré son impact sur le capital santé des salariés exposés. **Nous avons rappelé à la DG, sa responsabilité d'employeur qui doit veiller à l'intégrité physique et morale des personnels.** Dès lors, il faudra faire un choix : prendre en compte la pénibilité du travail de nuit ou fermer les services de dédouanement entre 22 heures et 6 heures !

La pénibilité au travail, c'est quoi ?

Elle s'établit au regard de critères objectifs : le régime de travail (horaires longs, décalés ou fractionnés, forfait-jour), les horaires de travail (nocturnes, week-ends, jours fériés), les conditions de travail (effort physique, environnement extérieur, exposition au bruit, aux températures extrêmes, etc.).

À cela, la DG a pris en compte un autre élément à notre demande, en lien avec les effectifs. En effet, un **service sous-calibré ou en sous-effectifs, génère des contraintes sur les personnels présents** : charge de travail en hausse, temps de repos en baisse, gestion des conflits, etc. L'ensemble de ces situations ont des conséquences sur la santé des agents.

Or, les services OP/CO et AG sont de plus en plus soumis à ces contraintes. **Les risques sont connus et avérés par l'INRS, l'ANSES ou l'ANACT, ce que la direction ne conteste pas.** Il s'agit notamment d'une augmentation des accidents de travail, d'une limitation de la vie sociale, d'un déséquilibre dans le fonctionnement familial, de l'apparition de troubles du sommeil, de pathologies gastro-intestinales et/ou cardio-vasculaires, ainsi que des cancers pour les cas les plus graves.

Ainsi, l'administration a collecté toutes les interventions syndicales afin d'établir un état des lieux général de la pénibilité dans les métiers OP/CO-AG, avant d'établir un diagnostic sur les thèmes à étudier.



Réunion de travail

mardi 15 novembre 2022 à Montreuil

Prise en compte de la pénibilité du travail dans les services OP/CO



Les prochaines réunions devront permettre d'identifier la typologie des services, puis traiter les axes majeurs : le suivi médical, les compensations horaires, l'accompagnement financier, le turn-over et les vacances de postes.

Notre analyse



L'évolution des métiers CO depuis 20 ans, amène de plus en plus de services à adapter leurs horaires et/ou régimes de travail, le tout sans réelles contreparties.

Le cas récent des bureaux de contrôle de Calais et Dunkerque est symptomatique : un conflit social a été nécessaire pour faire aboutir les sujétions pourtant prévues par les textes ! Quant à la prise en compte de la dangerosité des lieux d'intervention (produits ou vapeurs chimiques, températures, radiations), elle repose trop souvent sur le seul CHS. Il en va de même pour le forfait-jour/fourre-tout, qui permet une certaine corvéabilité des personnels concernés, sans se soucier des effets sur leur santé. Dès lors, la DG se plaint d'un fort turn-over et n'y répond que par la contrainte (les LDG imposent une durée d'affectation).

La donne peut changer, puisque le gouvernement a instauré dernièrement la notion de QVT (qualité de vie travail) pour redonner de l'attractivité aux métiers de la Fonction publique. Le chantier est conséquent, mais il mérite de s'y impliquer dès lors que l'administration fera preuve d'une volonté indéniable sur le sujet.

C'est encore plus vrai dans la branche OP/CO qui n'a jamais été observée sous cet angle. Et comme une démarche similaire se prépare pour la Surveillance, des points de similitude pourraient voir le jour.

Néanmoins, nous avons signifié nos réserves, auprès de la DG, de voir un chantier sombrer dans l'oubli, faute d'engagement au long terme des représentants de l'administration. Il faut donc inscrire officiellement la DGDDI dans une obligation de résultat.

Notre coup de gueule : le travail de nuit !

L'état des lieux dressé durant la séance a permis d'établir un plan d'action validé par l'ensemble des participants. Néanmoins, nous avons dû insister sur un point déjà clairement identifié en matière de pénibilité et son impact sur la santé : le travail de nuit. **Si le secteur privé a su reconnaître ses effets sur la santé, ce n'est toujours pas le cas pour les fonctionnaires exclus de la catégorie active.**

Cela renvoie l'administration face à ses responsabilités d'employeur, qui doit répondre à un besoin de reconnaissance. À défaut, tout agent victime de maladies identifiées supra, est en droit de déposer un dossier pour maladie professionnelle afin d'obtenir des réparations substantielles.

« il est hors de question que les bénéfices du privé soient réalisés au détriment de la santé des douanières et douaniers ! »

De plus, il faut avoir à l'esprit que les OP/CO en service de nuit sont mobilisés pour assurer le dédouanement en H24 et J7, afin de satisfaire les attentes d'opérateurs privés, qui réalisent des profits grâce à la mobilisation des fonctionnaires.

La présence de la douane est attendue afin de répondre à un besoin de service public. Cela assure également une activité sur le territoire et donc la création d'emplois tout au long de la chaîne logistique.



Réunion de travail

mardi 15 novembre 2022 à Montreuil

Prise en compte de la pénibilité du travail dans les services OP/CO



En contrepartie, l'administration-employeur se doit d'apporter des garanties à ses salariés.

La nation doit réaliser cet effort de solidarité afin de financer un système de départ en retraite anticipé des gabelous. À défaut, nous nous opposerons au travail de nuit en catégorie sédentaire, car il est hors de question que les bénéfices du privé soient réalisés au détriment de la santé des douanières et douaniers !

Nos revendications

Un volet financier est prévu par la DG afin de prendre en charge une partie des contraintes imposées aux agents à cause de leur régime de travail. Celui-ci peut d'ailleurs concerner les deux branches d'activité CO et SU.

Nous avons proposé une indemnité de transport dédiée à tous les agents qui ne peuvent pas bénéficier des dispositifs en place actuellement, une aide renforcée pour la garde d'enfant à destination des parents travaillant en horaires atypiques, un accompagnement renforcé sur la prévention des risques afin d'adopter les bons gestes (alimentation, activité physique et repos).

L'ensemble de ces éléments a d'ailleurs été publié le mois dernier par l'UNSA Douanes dans une rubrique dédiée au : [travail en horaires atypiques](#).

Au-delà, l'extension de certaines mesures indemnitaires déjà mises en œuvre à la DGDDI devra être explorée.



Cette réunion, convoquée par l'administration dans le prolongement des accords sociaux signés par l'UNSA Douanes et la CGC-Douanes en avril dernier, a montré l'ambition de la DG concernant la prise en compte de la pénibilité, au sens large. Le constat est partagé sur la nécessité d'encadrer un thème majeur pour la santé des agents, géré jusque-ici selon la bonne volonté de chacun et sans réelle homogénéité.

Nous déplorons cependant que le sujet majeur, qui concerne le travail de nuit, ne soit toujours pas une priorité pour l'administration (lire le tract UNSA : [STOP à la servitude !](#)) C'est une faute impardonnable de l'employeur, qui connaît pourtant bien les impacts sur la santé des agents. Il y a là un vrai point de crispation.

C'est d'autant plus navrant, car la volonté de bien faire, affichée par la DG sur les autres thèmes, semble réelle. Les personnels pourraient voir des contraintes liées à leur vie professionnelle être davantage reconnues et indemnisées. Ce chantier mérite un investissement plein et entier de chaque partie, pour la qualité de vie au travail de tous les agents.

Pour aller plus loin...

Le site de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents et maladies professionnelles a publié un article sur le travail en horaires atypiques : [Travail en horaires atypiques. Effets sur la santé et accidents - Risques - INRS](#)

Pour découvrir les modalités du prive sur le C2P (compte professionnel de prévention) : [Compte professionnel de prévention \(C2P\) | Service-public.fr](#)

